

MAAHANMUUTTAJIEN AMMATTILLISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Pirkko Rahkonen

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2013

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala





Tekijä(t) RAHKONEN, Pirkko	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 3.6.2013
	Sivumäärä 77	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi MAAHANMUUTTAJIEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN		
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) MERTANEN, Enni		
Toimeksiantaja(t) Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä, Keski-Pohjanmaan aikuisopisto		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä selvitettiin kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkintoon opiskelevien maahanmuuttajien ammattitaitoa ja osaamista suhteessa työelämän kvalifikaatiovaatimuksiin. Tavoitteena oli selvittää, miten koulutusta pitäisi kehittää, jotta se tukisi opiskelijan työllistymistä koulutuksen päätyttyä.</p> <p>Aineistonkeruumenetelmiä olivat työelämässä tapahtunut osallistuva havainnointi, työssäoppimisen arvioinnin dokumentit ja työnantajien teemahaastattelut. Aineisto kerättiin lokakuu 2011 – syyskuu 2012 välisenä aikana. Aineistoa kerättiin yhdentoista maahanmuuttajaopiskelijan kuudelta työssäoppimisjaksolta. Teemahaastatteluihin osallistui kuusi työnantajan edustajaa.</p> <p>Aineistossa korostui suomen kielen merkitys työn saannin yhtenä edellytyksenä. Yhdeksän opiskelijaa yhdestätoista sai ainakin yhdessä työssäoppimisen palautteessa ohjaajalta maininnan suomen kielen kehittämistarpeesta, ja teemahaastatteluissa kaikki työnantajat korostivat kielitaidon merkitystä työllistymistä edistävänä asiana. Koska maahanmuuttajan oppimisesta suuri osa tapahtuu työpaikoilla, työssäoppimisen ohjaamisen kehittäminen on avainasemassa. Työssäoppimisen ohjaajien kouluttamisen tarve näkyi aineistosta selkeästi. Lisäkoulutusta tarvitaan työssäoppimisen tavoitteiden selkeyttämiseen, maahanmuuttajan ohjaamiseen ja arviointiosaamisen kehittämiseen. Työpaikalla tapahtuvaan työssäoppijan ohjaukseen pitäisi varata enemmän myös kouluttajan työaikaa.</p> <p>Maahanmuuttajien merkitys tulee tulevaisuudessa kasvamaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Koulutuksen avulla voidaan tukea maahanmuuttajien kiinnittymistä työelämään. Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja oppimisvalmiuksien selvittämiseen täytyy panostaa ja koulutusta tulee kehittää näiden tietojen pohjalta. Näin voidaan tukea opiskelijaa oikean ammatin ja työpaikan löytymisessä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ammattitaito, kehittäminen, koulutus, maahanmuuttajat, työllistyminen.		
Muut tiedot		



Author(s) RAHKONEN, Pirkko	Type of publication Bachelor's / Master's Thesis	Date 3.6.2013
	Pages 77	Language Finnish
		Permission for web publication (X)
Title DEVELOPING OF VOCATIONAL EDUCATION FOR IMMIGRANTS		
Degree Programme Master's Degree Program in Hospitality Management		
Tutor(s) MERTANEN, Enni		
Assigned by The Federation of Education in Central Ostrobothnia, Central Ostrobothnia Adult Education Institute		
<p>Abstract</p> <p>This thesis concentrated on researching the professional skills and the level of proficiency of immigrant students who are studying the basic qualifications of Vocational Qualification in Cleaning Services, and how their skills meet the qualification demands of working life. The goal was to find out how education should be further developed so that it would support the students' employment opportunities after graduation.</p> <p>The results were collected by using observation in the work place, documents of practical training evaluations and themed interviews of employers. This material was gathered between October 2011 and September 2012. It was collected from eleven immigrant students during their six practical training periods. The participants in the themed interviews were six employer representatives.</p> <p>The importance of the Finnish language was emphasized in the results as one of the key factors of employment. Nine students out of eleven received feedback about the need for improving their language skills in at least one practical training period. In the theme interviews, all the employers emphasized the importance of good Finnish skills as a significant factor in finding employment. Because most of the training for immigrant students takes place at the work place, guidance during the practical training period is critical. The results clearly show the need for more education for the instructors. Further education is required for the clarification of the goals of practical training, for instructing immigrants and for developing evaluation skills. The instructor should reserve more time for the guidance of students in the work place.</p> <p>The impact of immigrants on the Finnish labor market will increase in the future. With education, we can support immigrants in the labor market. According to this thesis, we must concentrate on recognizing previously acquired skills, on resolving learning difficulties and on developing experiential learning. This is how we can support the students to find the right profession and workplace for them.</p>		
Keywords Development, education, employment, immigrant, professional skill		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	PALVELUALA NYT JA TULEVAISUUDESSA.....	5
2.1	Palvelualan uusi rooli.....	5
2.2	Väestörakenteen muutosten vaikutukset palvelualaan	6
2.3	Puhdistuspalvelualan tulevaisuus.....	11
2.4	Puhdistuspalvelualan koulutusjärjestelmä	13
2.5	Keski-Pohjanmaan aikuisopiston puhdistuspalvelualan koulutus	16
3	TYÖELÄMÄOSAAMINEN	18
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS	24
4.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset.....	24
4.2	Kotityö- ja puhdistuspalvelualan ryhmän tausta.....	24
4.3	Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät	27
4.4	Aineiston hankinta.....	27
4.4.1	Osallistuva havainnointi	30
4.4.2	Työssäoppimisen kirjallinen palaute	32
4.4.3	Teemahaastattelu	34
5	TULOKSET.....	35
5.1	Työssäoppimisen osallistuva havainnointi.....	35
5.1.1	Ensimmäisen viikon pituisen työssäoppimisjakson havainnointi	36
5.1.2	Toisen viikon pituinen työssäoppimisjakson havainnointi	37
5.1.3	Kolmannen viikon pituisen työssäoppimisjakson havainnointi	39
5.1.4	Neljännän 2 viikon pituisen työssäoppimisjakso havainnointi	40
5.1.5	Viidennen 2,5 viikon pituisen työssäoppimisjakson havainnointi	42
5.1.6	Kuudennen 2 viikon pituisen työssäoppimisen havainnointi	43
5.1.7	Työssäoppimisen ohjaamisen muutokset.....	45

5.2 Työssäoppimisen kirjallinen palaute.....	45
5.2.1 Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky	46
5.2.2 Omatoimisuus ja vastuullisuus.....	47
5.2.3 Ammatillinen osaaminen	48
5.2.4 Soveltuvuus työtehtäviin.....	48
5.3 Työnantajien teemahaastattelut	49
6 POHDINTA.....	52
6.1 Tutkimuksen arviointi	53
6.2 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu.....	54
6.3 Koulutuksen kehittäminen	56
6.4 Jatkotutkimusaiheet	57
6.5 Oma oppimisprosessini	58
LÄHTEET	60
LIITTEET	65
Liite 1 Työssäoppimisen arviointilomake.....	65
Liite 2 Työssäoppimisen kirjallinen palaute	67
Liite 3 Teemahaastattelun runko	76
Liite 4 Valmistavan koulutuksen jaksotus.....	77
 KUVIOT	
KUVIO 1. Väestön ikärakenne 2011	7
KUVIO 2. Väestö ikäryhmittäin koko maa vuosina 1900 - 2060	8
KUVIO 3. Suomen koulutusjärjestelmä ja puhdistuspalvelualan tutkinnot.....	14
KUVIO 4. Kvalifikaatiot	20
KUVIO 5. Kvalifikaation ja kompetenssin eri puolia	21

KUVIO 6. Työelämäosaamisen malli.....	22
KUVIO 7. Luova, muuttuva ja säilytettävä hiljainen tieto	23
KUVIO 8. Aineiston hankinta	28
KUVIO 9. Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky	46
KUVIO 10. Omatoimisuus ja vastuullisuus	47
KUVIO 11. Ammatillinen osaaminen	48
KUVIO 12. Soveltuvuus työtehtäviin	49

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Puhdistuspalvelualan tutkintojen jakautuminen koulutusaloittain	15
TAULUKKO 2. Työssäoppimisjaksojen ajankohdat ja pituus	28
TAULUKKO 3. Työssäoppimisjaksojen työpaikat.....	29
TAULUKKO 4. Osallistuvan havainnoinnin toteutus.....	31
TAULUKKO 5. Työssäoppimisen ohjaajan koulutus tai työkokemus.....	32
TAULUKKO 6. Ensimmäisen jakson havainnoinnit	37
TAULUKKO 7. Toisen jakson havainnoinnit	38
TAULUKKO 8. Kolmannen jakson havainnoinnit	39
TAULUKKO 9. Neljännen jakson havainnoinnit	41
TAULUKKO 10. Viidennen jakson havainnoinnit	42
TAULUKKO 11. Kuudennen jakson havainnoinnit.....	44

1 JOHDANTO

2010 alkoi suurten ikäluokkien eläköityminen. Suomen väestö ikääntyy merkittävästi seuraavan sadan vuoden aikana. Suomeen syntyy vuosittain yhä vähemmän lapsia, ja vuodesta 2007 alkaen Suomen väkiluvun kasvussa muuttovoitto ulkomailta on ollut merkittävämpi syy kuin luonnollinen väestönlisäys. Vuonna 2011 Suomeen muutti yli 20 000 ulkomaalaista. Kun väestö ikääntyy, palvelualan työpaikat lisääntyvät, mikä aiheuttaa muutospaineita työelämälle. Tulevaisuudessa on pulaa työvoimasta ja kilpailu työntekijöistä on kovaa. Palvelualoilla tulee tarvetta kouluttaa ja rekrytoida yhä enemmän myös maahanmuuttajia.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, mitä osaamista maahanmuuttajaopiskelijalla pitäisi olla, jotta hän työllistyisi koulutuksen päätteeksi ja jotta hänestä saataisiin puhdistuspalvelualalle työvoimaa. Opinnäytetyöni tulosten perusteella kehitän maahanmuuttajille suunnattua ammatillista aikuiskoulutusta, jotta sen tuloksellisuus ja vaikuttavuus paranevat. Opinnäytetyössäni paneudun asiaan työelämän näkökulmasta.

Keski-Pohjanmaan aikuisopistossa käynnistyi syksyllä 2011 maahanmuuttajille suunnattu kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkintoon valmistava koulutus. Ryhmässä opiskelee 11 aikuista maahanmuuttaja opiskelijaa. Viisi opiskelijaa on Burmasta, viisi Sudanista ja yksi Thaimaasta. Opiskelijat ovat asuneet Suomessa 1,5–8 vuotta. Yksi opiskelijoista osaa lukea ja kirjoittaa omalla äidinkielellään. 10 opiskelijaa on luku- ja kirjoitustaidottomia omalla äidinkielellään. Koko tutkinnon suorittaminen on osalle opiskelijoista haastavaa, koska tutkinnon osia on seitsemän ja ammattitaitovaatimukset tutkinnon perusteissa ovat laajat ja vaativat.

2 PALVELUALA NYT JA TULEVAISUUDESSA

Elämme palveluyhteiskunnassa. Suomen bruttokansantuotteen arvosta 2/3 koostuu palveluista, ja palvelualalla vuonna 2010 työskenteli 1,7 miljoonaa henkeä (Palveluiden rakenne 2011). Palvelu on hyvin heterogeeninen käsite. Grönroosin (2000, 56) mukaan palvelu on aineetonta, asiakas itse osallistuu palveluprosessiin ja häneltä vaaditaan tässä prosessissa jonkinlaista panosta. Palvelut tuotetaan ja kulutetaan samanaikaisesti, eikä palveluita voi varastoida. Palvelun käsite on laajentunut, ja yhä useampi tuotteistettu palvelu voidaan käyttää ajasta ja paikasta riippumatta. Internetin välityksellä palveluilla voidaan käydä kauppaa samaan tapaan kuin tavarallakin. Palveluita voidaan varastoida ja käyttää silloin, kuin käyttäjälle sopii. (Pajarinen, Rouvinen & Ylä-Anttila 2012, 104.)

Palvelu voi olla henkilökohtaista tai välillistä, ja nykypäivänä useissa palvelualan yrityksissä asiakas itse osallistuu palvelun tuottamiseen. Palvelualoja on perinteisesti pidetty työvoimavaltaisina aloina, mutta esimerkiksi kuljetus- ja kiinteistöalat sitovat paljon pääomaa ja informaatio- ja viestintäalat ovat luonteeltaan korkean teknologian aloja. (Palveluiden rakenne 2011). Raja palvelujen ja teollisuuden välillä on hämärtynyt. Osa teollisuuden tuotteista markkinoidaan palvelun ja tavaroiden yhdistelminä ja yritykset ostavat palveluita ulkopuolisilta palveluntuottajilta. Palvelut ovat kehittyneiden maiden kilpailukeino globaaleilla markkinoilla. (Pajarinen ym. 2012, 7.)

2.1 Palvelualan uusi rooli

Globaali finanssikriisi on vaikuttanut Suomen talouteen. Vuonna 2009 ulkomaan tavaravienti supistui voimakkaasti, ja se vaikutti teollisuuden toimialoilla. Useat pitkään toimineet tehtaat sulkivat ovensa ja irtisanoivat henkilöstönsä. Tulevaisuuden skenaariossa toimialat toipuvat 2010-luvun puolivälissä nopeasti, mutta sama arvonnäköalassa saadaan aikaan pienemmällä työpanoksella eli teollisuuden työvoiman tarve pienenee. (Ahokas & Honkatukia 2010.)

Suurten teollisuusyritysten toiminta on globaalia, ja Suomen yksiköissä on vain vähän pelkästään varsinaista tuotteiden valmistusta. Kehittyneet maat erikoistuvat palveluihin, ja teollinen tuotanto viedään halvemman työvoiman maihin. Suuri osa teollisuuden tuotteista myydään tuotteiden ja palvelujen yhdistelmänä. Nykyään puolet teollisuuden työntekijöistä toimii palvelutehtävissä. (Pajarinen ym. 2012, 7–8.)

Suomen työllisyydestä yli 70 % on palvelutyötä, ja palvelusektori on kansainvälistynyt nopeasti. Jos huomioidaan myös teollisuudessa tehty palvelutyö, 90 % suomalaisista työskentelee palveluissa. (Arantola 2010, 14.) Palvelusektorin työntekijöistä osa työskentelee asiantuntija- tai johtotehtävissä, joissa osaamisvaatimukset ovat kovat. Palvelusektorilla on myös työpaikkoja, joihin pääsee ilman koulutusta. (Pajarinen ym. 2012, 7–8.)

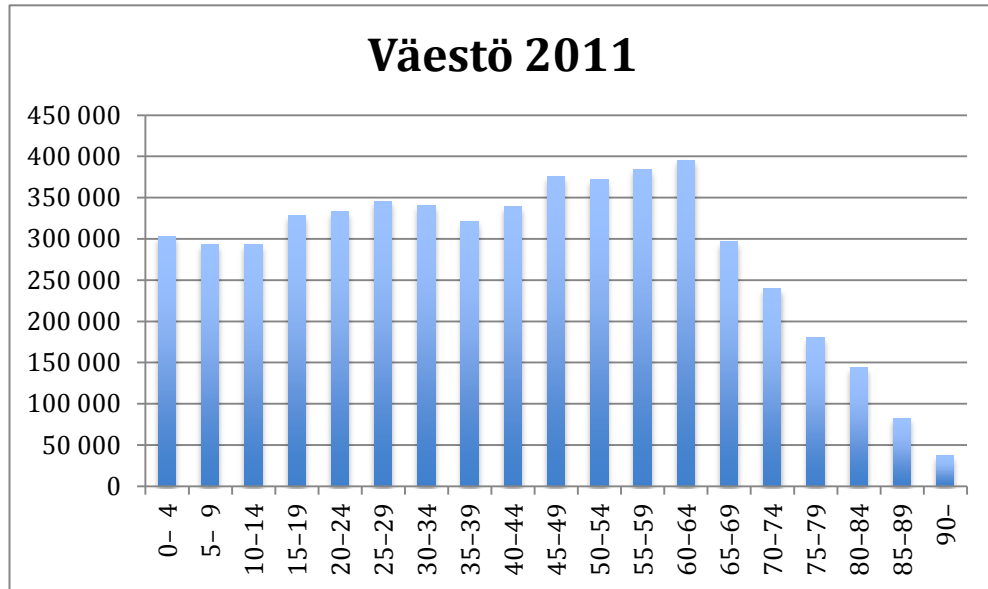
Palvelualan työpaikoista huono arvostus on henkilökohtaisia palveluita tuottavilla aloilla. Siivous, ravintola- ja majoitusalan sekä terveydenhuollon alan palkkataso, status ja ovat alhaisia. (Arantola 2010, 14.) Palvelualan odotetaan kasvavan tulevaisuudessa, vaikka ammattitaitoisesta työvoimasta onkin jo pulaa. Palvelualoista rekrytointivaikeuksia kohdattiin vuoden 2011 aikana eniten hotelli- ja ravintola-alalla, liiketoimintapalveluissa ja kiinteistöpalveluissa. (Ruokonen 2012.)

2.2 Väestörakenteen muutosten vaikutukset palvelualaan

Tilastokeskuksen ennakkotilaston mukaan Suomen väkiluku vuoden 2012 lopussa on 5 426 090 henkilöä. Suomeen muutti 30 420 henkilöä, joista 22 750 oli ulkomaan kansalaisia. (Maahanmuuttoja ennätysmäärä 2012. 2013.) Vuodesta 2007 alkaen Suomen väkiluvun kasvussa muuttovoitto ulkomailta on ollut merkittävämpi syy kuin luonnollinen väestönlisäys (Muuttovoittoa ulkomailta ennätysmäärä 2011. 2012).

Suomen väestö vanhenee. Miesten keski-ikä oli 40,2 ja naisten 43 vuotta. Alle 15-vuotiaiden määrä on vähentynyt yhtäjaksoisesti vuodesta 1994 lähtien. Vuoden 2011 lopussa alle 15-vuotiaita oli alle 889 000, mikä oli alhaisin määrä vuoden 1895 jäl-

keen. 65 vuotta täyttäneitä tai vanhempia oli lähes 980 000 henkilöä (KUVIO 1). (Väestö iän mukaan 2011 lopussa 2012.)



KUVIO 1. Väestön ikärakenne 2011

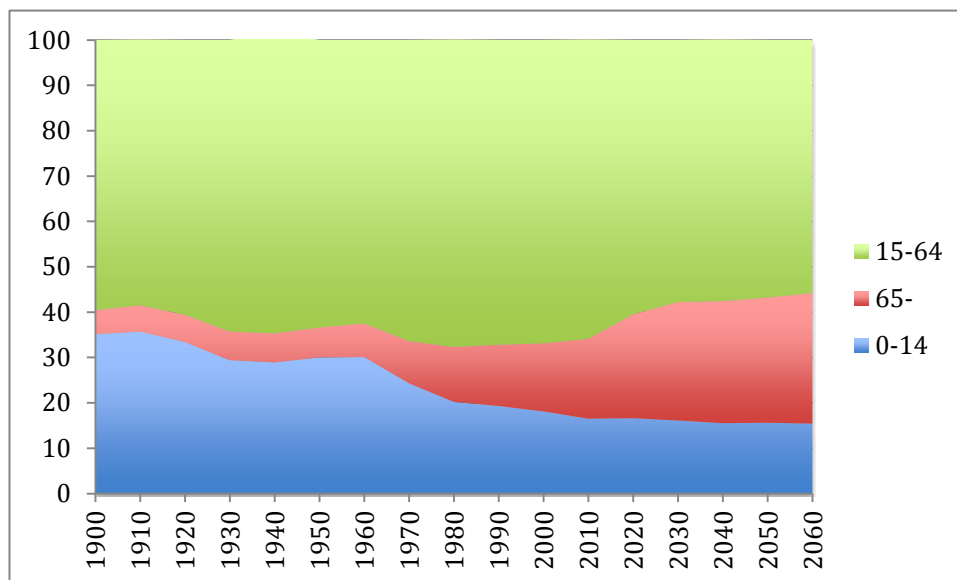
(Väestö iän mukaan 2011 lopussa 2012).

Suomen väkiluvun kasvun arvioidaan jatkuvan myös tulevaisuudessa. Maamme väkiluku ylittää 6 miljoonan asukaan rajan vuonna 2042, mikäli väestökehitys jatkuu nykyisen kaltaisena. Ennusteen mukaan vuonna 2034 vuotuinen kuolleiden määrä ylittää syntyneiden määrän, mutta netto maahanmuuton oletetaan pitävän väestönkasvua yllä vielä sen jälkeen. Vuotuiseksi netto maahanmuutoksi on oletettu 15 000 henkeä. (Väestöennuste 2009–2060. 2009.)

Yli 65-vuotiaiden osuuden väestöstä arvioidaan nousevan nykyisestä 17 prosentista 27 prosenttiin vuoteen 2040 mennessä. Työikäisten osuus väestöstä pienenee nykyisestä 66 prosentista 58 prosenttiin vuoteen 2040 mennessä. Työikäisten määrä alkoi vähentyä vuonna 2010, jolloin sotien jälkeiset suuret ikäluokat lähestyivät eläkeikää. (Väestöennuste 2009–2060. 2009.)

Väestöllinen huoltosuhde eli lasten (< 15 v) ja eläkeikäisten (>65 v) määrä sataa työikäistä kohden nousee nopeasti lähitulevaisuudessa. Väestöllinen huoltosuhde oli

vuoden 2010 lopussa 51,6. (80 vuotta täyttäneitä Suomessa jo neljännesmiljoona. 2010.) Ennusteen mukaan vuonna 2016 huoltosuhte olisi 60,4 ja vuonna 2026 70,5. Vuonna 2060 ennustetaan väestöllisen huoltosuhteen olevan 79,1 (KUVIO 2). (Väestöennuste 2009–2060. 2009.)



KUVIO 2. Väestö ikäryhmittäin koko maa vuosina 1900 - 2060

(Väestöennuste 2009 - 2060. 2009).

Kuviosta 2 voidaan nähdä, että väestön huoltosuhte on ollut korkealla myös 1900-luvun alussa. Silloin alle 15-vuotiaiden osuus oli suuri perheidenkin ollessa suuria. Tulevaisuuden korkea huoltosuhte-ennuste johtuu yli 65-vuotiaiden osuuden lähes kaksinkertaistumisesta 2060 mennessä.

Väestön ikääntyessä kasvavat tulevaisuudessa terveydenhoito ja hoivapalveluiden kysyntä. Palvelualojen kasvu on ollut käynnissä jo pitkään. Julkisten palveluiden osuuden kasvu kääntyi laskuun 1990-luvun puolivälissä, mutta 2010-luvulla se on alkanut jälleen nousta. Yksityisten palveluiden työllistävä vaikutus on kasvanut 1980-luvun alusta lähtien. Tulevaisuudessa palveluiden kasvuun vaikuttaa myös kotitalouksien kysynnän todennäköinen lisääntyminen. Alkutuotannon ja teollisuuden työllistävä vaikutus on pienentynyt 1970-luvulta alkaen, ja se näkyy tulevaisuudessakin toimialojen supistumisena. Tulevaisuudessa työvoimasta tulee pula, mikäli terveyden-

huolto- ja sosiaalipalveluiden kysyntä kasvaa nopeasti. Palvelualan työvoimapulaa voidaan helpottaa tukemalla maahanmuuttoa. (Ahokas, Honkatukia & Martila 2010, 142–144.)

Vuonna 2010 alkoi suurten ikäluokkien eläköityminen. Vaikka lama hillitsi 2010–2011 työvoiman kysyntää, on selvää, että tulevaisuudessa on pulaa ammattiosaajista ja kilpailu työntekijöistä on kovaa. Kun henkilöstöä on vaikea rekrytoida, toivotaan työntekijöiden pysyvän työelämässä mahdollisimman pitkään ja yritykset panostavat yhä enemmän työhyvinvointiin. Alalle toivotaan uusia nuoria työntekijöitä, mutta myös ikääntyviä työntekijöitä arvostetaan yhä enemmän. Palvelualoilla tulee tarvetta kouluttaa ja rekrytoida yhä enemmän maahanmuuttajia. Vuonna 2020 ulkomaisia osaajia uskotaan olevan Suomessa merkittävästi. (Palvelut 2020, 12.)

Suomen hallituksen maahanmuuttopolitiikan tavoitteena on parantaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja kannustaa Suomessa korkea-asteelta valmistuneita muiden maiden kansalaisia jäämään Suomeen töihin. Hallituksen ohjelma toteaa maahanmuuttajien olevan tervetullut osa suomalaista yhteiskuntaa. (Maahanmuuttopolitiikka 2013.)

Suomen väkiluku jakaantuu epätasaisesti. Suuret kasvukeskukset vetävät työvoimaa, ja muuttotappio vie nuoria pois maaseudulta. Tällöin maaseutujen syntyvät ikäluokat pienenevät. Määrällisesti eniten väestön määrä lisääntyi Uudenmaan ja Pirkanmaan maakunnissa ja pieneni Etelä-Savon ja Kainuun maakunnissa. (Maahanmuuttoja ennätysmäärä 2012. 2013.) Puolet ulkomaiden kansalaisista asuu Uudellamaalla. Helsingissä asuu neljäsosa kaikista Suomessa asuvista ulkomaiden kansalaisista ja asukasluvusta heitä on 7,2 prosenttia. (Maakuntien väestökehitys ajautumassa eri suuntiin. 2010.)

Suomen väestörakenteeseen vaikuttavat monet asiat. Meillä on havaittavissa sama ilmiö kuin muissakin Euroopan teollistuneissa maissa. Elämäntapa, yhteiskunnalliset arvot ja asenteet ovat muuttuneet. Väestön määrään välittömämmin vaikuttavia selittäjiä ovat ehkäisyn yleistyminen, aikuistumiseen ja vanhemmuuteen liittyvät muutokset, opiskeluaikojen piteneminen ja lasten tekemisen lykkääminen. Koska

syntyvyysnäkömät ovat heikot, väestön kasvua haetaan siirtolaisuuden lisäämisellä. Selvää kuitenkin on, että Suomen väestö ikääntyy merkittävästi seuraavan sadan vuoden aikana. Se aiheuttaa muutospaineita työelämälle, eläkejärjestelmille ja terveydenhuollolle. Jos elinikä pitenee huomattavasti, on luontevaa, että myös eläkeikä nousee. (Rouvinen, Vartia & Ylä-Anttila 2007, 81.)

Väestörekisterikeskuksen mukaan Keski-Pohjanmaan asukasluku 31.12.2012 oli 68 602 asukasta, ja heistä 46 779 asui Kokkolassa (Suomen asukasluku kuukausittain. 2013). Keski-Pohjanmaalla ulkomaalaisten osuus asukkaista on pieni. Vuoden 2012 alussa Kokkolassa asui vajaa 1 000 ulkomaiden kansalaista, mikä on 2,1 % Kokkolan väkiluvusta. Keski-Pohjanmaan väestön ikärakenne on ollut edullinen; lasten ja nuorten osuus on ollut korkea ja ikäihmisten osuus pieni koko maahan verrattuna. Kuitenkin Keski-Pohjanmaan väestönkehityksessä on tapahtunut muutos 2010-luvulla ja nyt on yli 65-vuotiaita enemmän kuin alle 14-vuotiaita. Ennusteen mukaan Keski-Pohjanmaalla 2020 suurimmaksi ryhmäksi nousee yli 65-vuotiaat. (Väestö ja muutto-liike 2012.)

Keski-Pohjanmaalla ovat alkutuotanto ja teollisuus perinteisesti työllistäneet alueen ihmisiä. Kokkolassa myös teollisuus on ollut merkittävät työllistäjä. 2010-luvun alusta Keski-Pohjanmaalla on palveluiden työpaikkojen osuus kasvanut ensisijaisesti alkutuotannon kustannuksella. Myös teollisuuden kasvun odotetaan hiipuvan tulevaisuudessa. Palvelualalla työskenteli vuonna 2008 hieman alle 63 % työvoimasta ja ennusteen mukaan vuonna 2025 palvelualalla työskentelee 67 % työvoimasta. (Ahokas & Honkatukia 2011.)

Keski-Pohjanmaan väestörakenteen muutos aiheuttaa koulutuksen sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden kasvupaineita. 2020-luvulle tultaessa koulu- ja opiskeluikäisten sekä vanhusten määrän odotetaan kasvavan. Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan maakunnan työikäinen väestö vähenee. Siitä seuraa politiikkaskenaarion työllisyysennusteen mukaan työllisyyden kohoaminen Keski-Pohjanmaalla 76 % vuoteen 2025 mennessä. Taso on lähellä koko maan ennustettua työllisyyttä (75 %) vuonna 2025. (Ahokas & Honkatukia 2011.)

2.3 Puhdistuspalvelualan tulevaisuus

Suomen standardoimisliiton julkaisema puhtausalan sanastostandardi SFS 5967 määrittelee puhtauspalvelun ammattimaisesti toteutetuksi palvelutyöksi, joka sisältää erilaisia siivous ja asiakaspalvelutehtäviä sekä säännöllistä laadun seuranta (SFS 5967, 2010, 2).

Yleinen suomalainen asiasanasto määrittelee puhdistuspalvelualan rinnakkaistermiksi siivousalan. Alan tuottamat palvelut ovat puhtaus- tai siivouspalveluita. (Yleinen suomalainen asiasanasto n.d.) Puhdistuspalvelualan työntekijä työskentelee erilaisissa toimintaympäristöissä tehden ylläpito- ja perussiivoustehtäviä.

Työpaikasta riippuen työhön voi kuulua erilaisia oheispalvelutehtäviä, kuten tekstiilinhoitoa, kokouspalveluita, kiinteistönhoitoa tai huolenpitotehtäviä. Puhdistuspalvelualan ammattilainen voi työskennellä kotityö-, siivous- tai kiinteistöpalveluyrityksessä, teollisuudessa, hotellissa tai majoitusliikkeessä, julkisen sektorin tai niiden liikelaitoksen palveluksessa. Hän voi toimia myös itsenäisenä yrittäjänä. (Siivouspalvelut n.d.)

Valtakunnallisessa ammatillisten osaamistarpeiden ennakkointi (VOSE) projektissa on ennakoitu kiinteistönhoitajien ja siivoustyöntekijöiden osaamistarpeiden ennakkointiin kolmen eri skenaarion avulla. Maltti on valttia skenaario kuvastaa todennäköisintä tulevaisuutta, dream team skenaario tavoiteltavaa tulevaisuutta ja kauas pilvet karkaavat skenaario ei toivottua tulevaisuutta. (Kiinteistö- ja rakentamisalan osaamisraportti 2011, 2.)

Kaikissa skenaarioissa kiinteistönhoitajilta ja siivoustyöntekijöiltä odotetaan käden taitoja. Maltti on valttia skenaariossa työyhteisö ja asiakaskunta ovat monikulttuurisia, eli viestintä- ja käsitetaidot korostuvat. Alan sanaston ja standardien tuntemisen merkitys kasvaa. Asiakasosaaminen, palveluosaaminen, työturvallisuus, ympäristöasiat ja energiatehokkuus nousevat merkittäviksi osaamiskokonaisuuksiksi. Työntekijöiltä odotetaan myös logistiikan ja automaation ymmärtämistä sekä huolto ja kriisivalmiuksien hallintaa. (Kiinteistö- ja rakentamisalan osaamisraportti 2011, 19.)

Dream team skenaarion työntekijä on monialainen ammattilainen ja kykenee työskentelemään tiimi- ja parityönä eri alojen osaajien kanssa. Alan ammattilaisen osaamisalueita ovat mm. asiakkaan sosiaalinen hyvinvointi ja terveydenhoito, vartiointi, LVI-ala, korjaustyöt, ympäristön hoito, ympäristörakentaminen, viherosaaminen, kiinteistöjen tietojärjestelmät ja niiden tuottamien tietojen ymmärtäminen, uusien rakennusmateriaalien huolto, energiatehokkuus ja ympäristöosaaminen, erilaiset energiamuodot sekä huolto ja kriisivalmiuksien hallinta. (Mts. 19–20.)

Kauas pilvet karkaavat skenaarion työntekijällä on monipuolinen palveluosaaminen ja käsitaito. Hän sopeutuu erilaisiin asiakkaisiin ja työskentely-ympäristöihin. Hänellä on alan huolto- ja kriisivalmiudet. (Mts. 20.)

Tulevaisuuden palvelualojen työvoiman tarve aiheutuu väestön ikärakenteen aiheuttamasta suuresta poistumasta sekä sosiaali- ja terveysalan palvelujen kysynnän kasvusta. Uusia työpaikkoja avautuu eniten työvoimavaltaisten palvelualojen tehtävissä, mutta työvoimaa tarvitaan muissakin ammateissa, joista eläkkeelle siirtyminen on runsasta. Puhdistuspalveluala kilpailee työntekijöistä muiden alojen kanssa. (Ammattien ja koulutuksen tulevaisuudennäkymät tarkastelussa. 2012.)

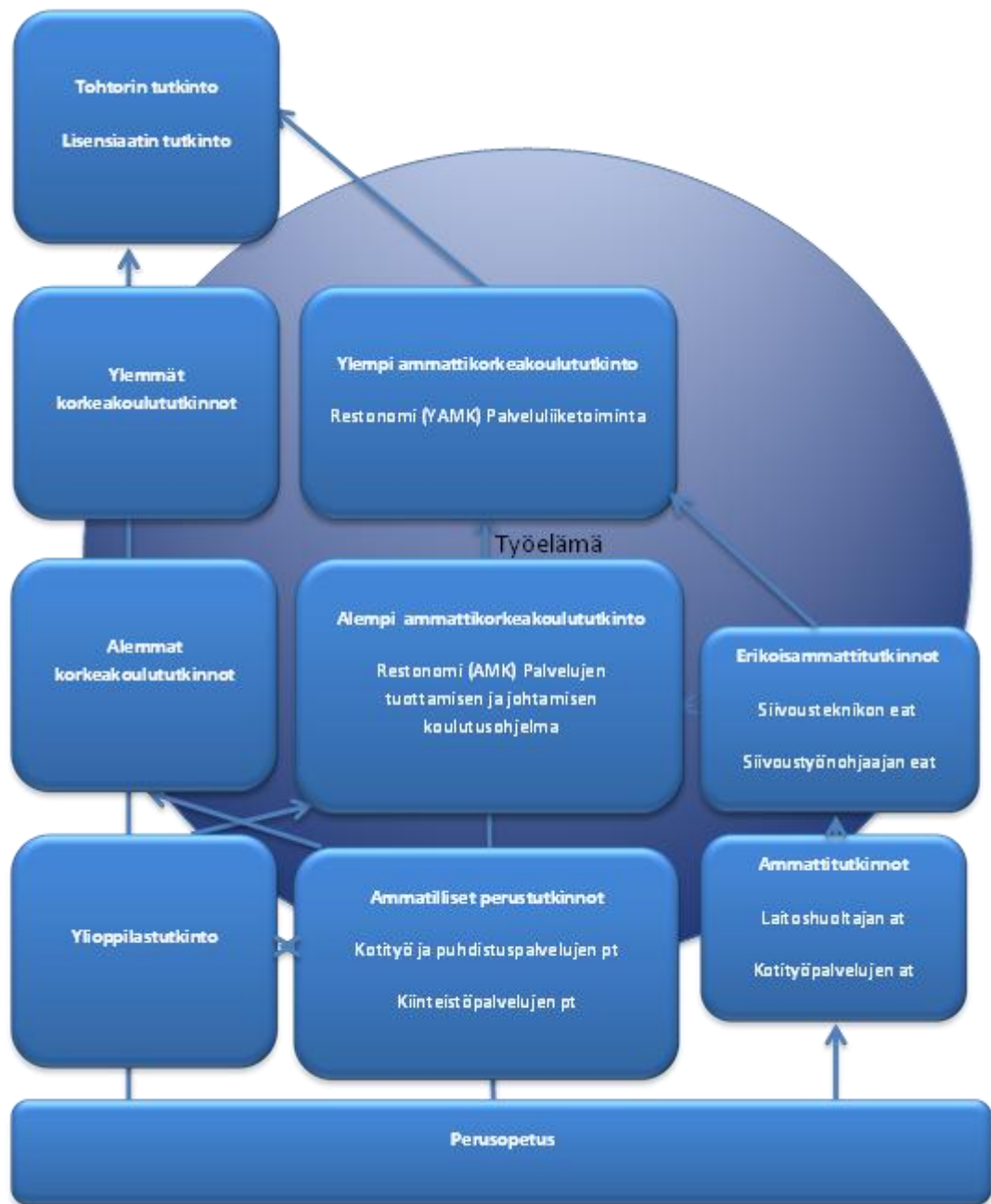
Kiinteistöpalvelualan haasteena on liian vähäinen houkuttavuus. Alalle tulisi kouluttaa riittävästi ammattitaitoista väkeä, jotta se vastaisi tulevaisuuden koulutetun työvoiman tarvetta. Koulutustarjonnan pitäisi olla selkeämmin esillä, jotta opiskelijat ja työnantajat tunnistsivat alan mahdollisuudet. Oppilaitosten ja alan työnantajien tiivis yhteistyö on tärkeää. (Kiinteistö- ja rakentamisalan osaamisraportti 2011, 30.)

2.4 Puhdistuspalvelualan koulutusjärjestelmä

Suomen koulutusjärjestelmä (KUVIO 3) muodostuu yhdeksänvuotisesta perusopetuksesta, jonka jälkeen on mahdollista hakea joko ammatilliseen peruskoulutukseen tai lukioon. Ammatillisen perustutkinnon suorittanut voi jatkaa opiskeluaan ammatillisessa lisäkoulutuksessa ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin tai korkea-asteen opintoihin. Lukion jälkeen voi hakeutua opiskelemaan ammatilliseen peruskoulutukseen tai korkea-asteen opintoihin ammattikorkeakouluun tai yliopistoon. (Koulutusjärjestelmä n.d.)

Aikuisille tarkoitetussa näyttötutkintojärjestelmässä tunnistetaan ja tunnustetaan eritavoin hankittu osaaminen. Henkilö, jolla on riittävä ammattitaito, voi suorittaa näyttötutkinnon tai sen osan ilman valmistavaa koulutusta. Puuttuvan ammattitaidon voi hankkia joko valmistavan koulutuksen tai työkokemuksen avulla. Näyttötutkinto suoritetaan työpaikalla osoittamalla näyttötutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito. Näyttötutkinnolla voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Vuonna 2012 oli tutkintorakenteessa 52 ammatillista perustutkintoa, 190 ammattitutkintoa ja 132 erikoisammattitutkintoa. (Näyttötutkinto-opas 2012, 15-17). Koulutus voi olla omaehtoista, työvoimapoliittista tai henkilöstökoulutusta riippuen opiskelijan elämäntilanteesta (Aikuiskoulutus n.d.).

Näyttötutkintona suoritettut ammatilliset perustutkinnot (nimellinen laajuus 120 ov), ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot tuottavat kelpoisuuden korkeakoulu- ja ammattikorkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin. Ammatillinen perustutkinto, jonka nimellinen laajuus on alle 120 ov, antaa kelpoisuuden alan ammattikorkeakouluopintoihin. (Näyttötutkinto-opas 2012, 18–19.)



KUVIO 3. Suomen koulutusjärjestelmä ja puhdistuspalvelualan tutkinnot
(Koulutusjärjestelmä n.d.).

Puhdistuspalvelualan tutkintoja ovat kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto, kodinhuoltaja tai toimitilahuoltaja, kiinteistöpalvelujen perustutkinto, toimitilahuoltaja, kotityöpalvelujen ammattitutkinto ja laitoshuoltajan ammattitutkinto. (Näyttötutkinnot 2013.) Alan esimies- ja johtotehtäviin tarkoitettuja tutkintoja on siivoustyönohjaajan ja siivousteknikon erikoisammattitutkinnot, restonomin (AMK) palvelu-

jen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma sekä restonomin (ylempi AMK) palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Alaa voi opiskella myös yliopistossa. (Siivouspalvelut n.d.)

Osa ammateista kuolee, ja tilalle syntyy uusia ammatteja. Ammattitaitovaatimukset muuttuvat, mikä edellyttää koulutusjärjestelmältä nopeaa reagointia koulutusten tavoitteissa ja sisällössä. (Ammattien ja koulutusten tulevaisuuden näkymät tarkastelussa 2012.) Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon sekä kiinteistöpalvelujen perustutkinnon ammatillisen perustutkinnon perusteet on uudistettu vuonna 2010 vastaamaan työelämän tarpeita. (Tutkintotoimikunnat 2013; Aikuiskoulutusopas 2012, 134, 334, 338.) Uusia tutkintoja puhdistuspalvelualalle tulee kiinteistöhoitajan ammatti- ja erikoisammattitutkinnot (TAULUKKO 1 *), joihin tulee toimitilapalvelujen osaamisala. Laitoshuoltajan ja kotityöpalvelun ammattitutkinto päivitetään vastaamaan työelämän tarpeita. (Näyttötutkinnon perusteiden uudistaminen 2012.) Puhdistuspalvelualan ammatilliset tutkinnot jakautuvat kolmelle eri koulutuslalle. Niitä ovat kotitalous- ja kuluttajapalvelut, puhdistuspalvelut sekä arkkitehtuuri ja rakentaminen (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Puhdistuspalvelualan tutkintojen jakautuminen koulutusaloittain (Tutkintotoimikunnat 2013).

Kotitalous- ja kuluttajapalvelut	Puhdistuspalvelut	Arkkitehtuuri ja rakentaminen
	Siivousteknikon erikoisammattitutkinto Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto	Kiinteistöhoitajan erikoisammattitutkinto Toimitilapalvelujen osaamisala *
Kotityöpalvelujen ammattitutkinto	Laitoshuoltajan ammattitutkinto	Kiinteistöhoitajan ammattitutkinto Toimitilapalvelujen osaamisala *
Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto Kodinhuoltaja	Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto Toimitilahuoltaja	Kiinteistöpalvelujen perustutkinto Toimitilahuoltaja

Maahanmuuttajien on mahdollista osallistua ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaan koulutukseen. Koulutuksen tavoitteena on parantaa opiskelijan kielitaitoa ja opiskeluvalmiuksia. (Maahanmuuttajien koulutus 2010.)

Opetushallituksen selvityksessä maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavasta koulutuksesta tuli esille, että usealla koulutukseen osallistuneella oli jo aiempi ammatillinen tutkinto, lukiota vastaava koulutus tai korkeakoulututkinto. Yleinen valintakriteeri koulutuksen valituilla oli kielitaito. Koulutuksen jälkeen 1/3 opiskelijoista pääsi opiskelemaan ammatilliseen peruskoulutukseen. Raportissa esitetään, että koulutuksen opiskelijavalinta kohdennettaisiin maahanmuuttaja nuoriin, joilla ei ole koulutusta. Ensisijaisena valintaperusteena pitäisi olla se, että henkilöllä ei ole aikaisempaa ammatillista koulutuksesta ja hakijan tarkoituksena on hakeutua tutkintoon johtavaan koulutukseen. Muut hakijat ohjataan heidän tarpeitansa vastaaviin opintoihin. Opiskelijan valinnassa olisi huomioitava myös opiskeluvalmiudet. Perusopetuksen käyneet maahanmuuttajat tulee ohjata ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaan koulutukseen. (Korpela, J., Kantosalo, M., Koskimäki, T. & Kärki, S. 2011. 65–67.)

2.5 Keski-Pohjanmaan aikuisopiston puhdistuspalvelualan koulutus

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto on osa Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymää. Aikuisopiston toiminta keskittyy aikuisille suunnattujen koulutuspalvelujen tuottamiseen sekä yritysten kanssa yhteistyössä tehtäviin kehityshankkeisiin. Aikuisopiston toiminta on hyvin työelämälähtöistä ja sitä suunnitellaan yhteistyössä alueen yritysten kanssa. (Tausta ja visio n.d.)

Keski-Pohjanmaan aikuisopisto tarjoaa eri alojen koulutuspalveluita. Perinteisiä aikuisopiston isoja koulutusaloja ovat olleet prosessi- ja metalliala, jotka kouluttavat alan ammattilaisia alueen teollisuuteen. Viimevuosina koulutuksia on hankittu kivistöteollisuuteen sekä viestintäalalle. Aikuisopiston koulutusalat ovat kiinteistöhoito ja kunnossapito, metalli, muovi, prosessi, puhdistuspalvelu, rakennus, tietotekniikka, turvallisuus, viestintä ja media sekä yrittäjyys, kauppa ja hallinto. (Koulutusalat n.d.)

Aikuisopistossa on koulutettu puhdistuspalvelualalle työntekijöitä lähes 30 vuotta. Ensimmäinen laitoshuoltajan ammattitutkinnon ja siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinnon tutkintojen järjestämissopimus allekirjoitettiin 6.3.1996 (Tutkintojen järjestämissopimus, 1996). 2000-luvun alusta alkaen koulutukset ovat olleet pääsääntöisesti työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamia työvoimapoliittisia laitoshuoltajan ammattitutkintoon valmistavia koulutuksia, koska alueen isoista työnantajista Kokkolan kaupungin ja Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän uusien laitoshuoltajien vakinaistamisen edellytyksenä on ollut laitoshuoltajan ammattitutkinto. Puhdistuspalvelujen perustutkinnon näyttötutkinnon järjestämissopimus on allekirjoitettu 1.5.2005 (Näyttötutkinnon järjestämissopimus, 2005). Kiinteistöpalvelujen perustutkinnon näyttötutkinnon järjestämisoikeudet on vahvistettu 21.3.2011 (Näyttötutkinnon järjestämissopimus, 2011). Viimevuosien aikana on tutkintoja järjestetty kotityö- ja puhdistuspalvelujen sekä kiinteistöpalvelujen perustutkintoon sekä laitoshuoltajan ammattitutkintoon oppisopimus- ja työvoimakoulutuksella. Vuonna 2011 alkoi ensimmäinen maahanmuuttajille suunnattu kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto aikuisten ammatillisena peruskoulutuksena.

Näyttötutkinnot ja niihin valmistavat koulutukset suunnitellaan yhteistyössä alan työelämän edustajien kanssa. Koulutusten suunnittelupalavereissa on tullut esille alan työvoimapula. Alan tutkintovastaavana esitin työnantajille perustutkintoa, joka olisi suunniteltu maahanmuuttajille. Työelämän edustajat korostivat suomen kielen merkitystä työllistymisen edellytyksenä. Laitoshuoltajan ammattitutkinto koettiin vaativana maahanmuuttajataustaisille tutkinnonsuorittajille, joilla oli heikko suomen kielen taito.

Syyskuussa 2011 aikuisopistossa alkoi ensimmäinen Opetusministeriön rahoittama omaehtoinen kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto näyttötutkintona. Näyttötutkintojärjestelmä mahdollistaa aikuisväestölle joustavan tavan valmistua uuteen ammattiin. Näyttötutkinto ja siihen valmistava koulutus oli suunnattu aikuisille maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Aiemmin puhdistuspalvelualan perustutkintoa opiskeleva aikuiset maahanmuuttajat opiskelivat Kokkolan ammattiopistossa amma-

tillisessa peruskoulutuksessa. Aikuisopistossa aikuisille maahanmuuttajille oli näyttötutkintona järjestetty ainoastaan laitoshuoltajan ammattitutkintoa.

3 TYÖELÄMÄOSAAMINEN

Puhdistuspalveluala on monipuolinen ja työllistävä palveluelinkeino. Alan työt muodostuvat ylläpito- ja perussiivoustehtävistä, sekä toimintaympäristöstä riippuen erilaisista palvelutehtävistä. Muut palvelut voivat olla toimitilojen viihtyisyydestä huolehtimista, somistusta, järjestelyä, tekstiilinhoitoon tai ateria- ja kokouspalveluihin liittyviä tehtäviä tai asiakkaan avustamista ja palvelua päivittäistoiminnoissa. Työ on asiakaspalvelua, jonka tavoitteena on tyytyväinen asiakas. Puhdistuspalveluilla ylläpidetään puhtautta erilaisissa toimintaympäristöissä ja mahdollistetaan tilojen käyttö, ja tuetaan kiinteistöjen kunnon säilymistä. Kotityö- ja puhdistuspalveluilla on yhteisiä tehtäviä ja toiminta-alueita kotitalous-, kiinteistö-, ravitsemis- sekä sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa. (Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010, 215–216)

Kvalivikaatio eli ammattitaitovaatimus tarkoittaa niitä yleisiä vaatimuksia, joita tietty työtehtävä vaatii. Kvalifikaatiot voidaan jakaa tuotannollisiin, normatiivisiin ja innovatiivisiin kvalifikaatioihin (TAULUKKO 4). (Helakorpi 2005, 58)

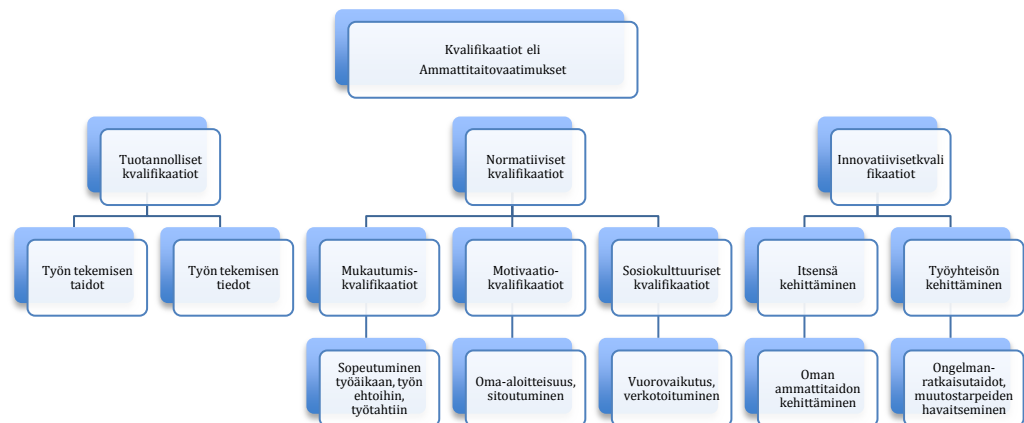
1. Tuotannolliset kvalifikaatiot ovat varsinaisessa työn tekemisessä tarvittavia tietoja ja taitoja. Perinteisesti koulutuksessa on keskitytty juuri tuotannollisten kvalifikaatioiden kouluttamiseen. (Väärälä 1995, 8.)
Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnossa tuotannollisia kvalifikaatioita ovat esimerkiksi työprosesissa tarvittavien työmenetelmien, -koneiden ja materiaalien hallinta sekä työn perustana olevan tiedon hallinta. (Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010, 31–32.)

2. Normatiiviset kvalifikaatiot jakaantuvat kolmeen osaan.

- Mukautumiskvalifikaatiot tarkoittavat työyhteisöön ja työhön sopeutumista. Joustavuus on yksi mukautumiskvalifikaatioista. Työntekijöiltä odotetaan joustoa esimerkiksi suhdannevaihteluiden mukaan. (Väärälä 1995, 44–45.)
Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnossa mukautumiskvalifikaatioita on sisällytetty ammattietiikan ja työnhallinnan arvioinnin kohteisiin. Siellä ovat esimerkiksi joustavuus, sovittujen toimintatapojen ja työaikojen noudattaminen (Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010, 34.)
- Motivaatiokvalifikaatiot ovat henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla työntekijä sitoutuu työhönsä. (Väärälä 1995, 45.)
Kotityön- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnossa ne sisältyvät työprosessin hallinnan arvioinnin kohteeseen. Tutkinnon suorittajalta edellytetään oma-aloitteisuutta, yhteistykyä sekä asiakaslähtöisyyttä. (Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010, 30.)
- Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot ovat vuorovaikutustaitoja. Miten työntekijä toimii ryhmässä ja onko hänellä sosiaalisia taitoja? Sosiokulttuuriset taidot korostuvat verkostoyhteistyössä. (Väärälä 1995, 45–46.)
Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnossa nämä taidot ovat elinikäisen oppimisen taitojen arvioinnin kohteissa. Tutkinnon suorittajalta edellytetään vuorovaikutus ja viestintätaitoja. (Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010, 30.)

3. Innovatiiviset kvalifikaatiot mahdollistavat työprosessin kehittämisen ja toiminnan arvaamattomissa tilanteissa. Innovatiivisiin kvalifikaatioon sisältyy työntekijän itsensä ja työn kehittäminen. (Väärälä 1995, 46.) Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnossa nämä taidot ovat elinikäisen oppimisen

taitojen arvioinnin kohteissa työn analysointi- ja ongelmanratkaisutaitoina.
(Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010, 33.)



KUVIO 4. Kvalifikaatiot

(Väärälä 1995, Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto 2010).

Ammattitaitoa ei saavuteta opettelemalla asiantuntijoiden työtapoja tai malleja. Työhön liittyy nykyään enemmän ongelmien ratkaisemista, työn kehittämistä ja jatkuva oppimista. Ammattitaito on tietojen ja taitojen lisäksi yhteistyötaitoja sekä halua itsensä ja työn jatkuvaan kehittämiseen. (Aarnikoivu 2010, 65.) Ammatillisen tutkinnon suorittaminen ei takaa loppuelämäksi riittävää osaamista vaan osaamis- taan täytyy päivittää koko työelämän ajan. Elinikäinen oppiminen on nykypäivää. (Pohjonen 2005, 21.)

Kompetenssi eli pätevyys tarkoittaa työntekijän kykyjä ja ominaisuuksia suoriutua tietyistä työtehtävistä. Kompetenssi on työntekijän henkilökohtaista osaamista. (Helakorpi 2005, 58.) Usein kuulee kysyttävän, onko joku henkilö muodollisesti pätevä hakemaan jotain tiettyä työtä tai työssä edellytetään jotain tiettyä pätevyyttä. Kompetenssista puhuttuaessa on syytä erottaa muodollinen kompetenssi (koulutus,

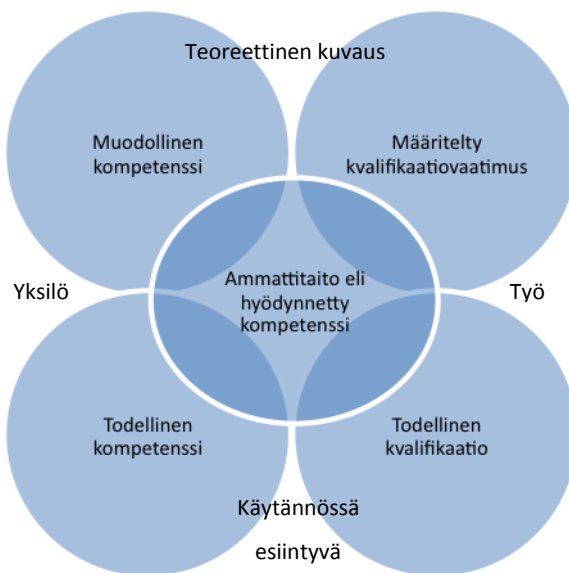
todistus) henkilöllä olevasta todellisesta kompetensista. Muodollinen kompetenssi antaa kelpoisuuden hakea tiettyä työtä. Hyödynnetty kompetenssi on se osa pätevyydestä jota käytetään tietyssä työtehtävässä. (Helakorpi 2005, 58.) Spencerin ja Spencerin (1993, 9–11) mukaan kompetenssi koostuu tietojen ja taitojen lisäksi motiivista, henkilön ominaisuuksista sekä hänen käsityksestä itsestään.

Työhakuilmoituksessa kuvataan työn ammattitaitovaatimukset eli kvalifikaatiot.

Työtä voi hakea muodollisen pätevyyden eli kompetenssin omaava henkilö.

Muodollisen pätevyys saadaan koulutuksella tai osoittamalla osaaminen tutkintotilaisuudessa. Ammalillinen pätevyys saavutetaan koulutuksen ja työkokemuksen kautta (Pohjonen 2005, 50)

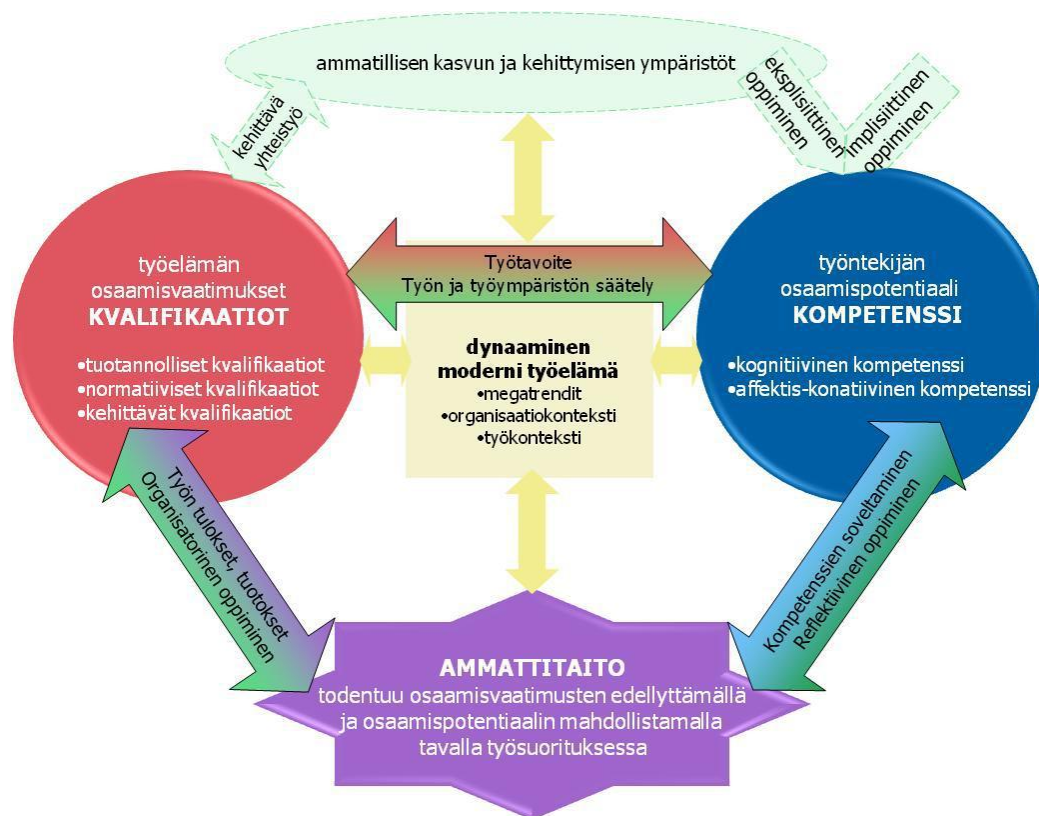
Käytännön työn tekeminen edellyttää tiettyjä kvalifikaatioita ja työntekijällä on tietyt kyvyt ja ominaisuudet suoritettua työtehtävää. Hyödynnetty kompetenssi on se osa pätevyydestä joka käytetään kyseisessä työtehtävässä (KUVIO 5).



KUVIO 5. Kvalifikaation ja kompetenssin eri puolia

(Helakorpi 2005, 58).

Väitöskirjassaan Hanhinen (2010, 142) selventää ammattitaidon käsitettä työelämäosaamisen mallilla. Hän määrittelee työelämäosaamisen työntekijän tai organisaation menestymiseen tarvittavilla tiedoilla, taidoilla ja asenteilla. Kvalifikaatiot ovat työelämän asettamia työnvaativuuksia, kompetenssi on yksilön kyky suoriutua vaatimuksista. Ammattitaito on kyvykkyys, jonka kvalifikaatiot edellyttävät ja kompetenssit mahdollistavat (KUVIO 6). (Hanhinen 2010, 142)



KUVIO 6. Työelämäosaamisen malli

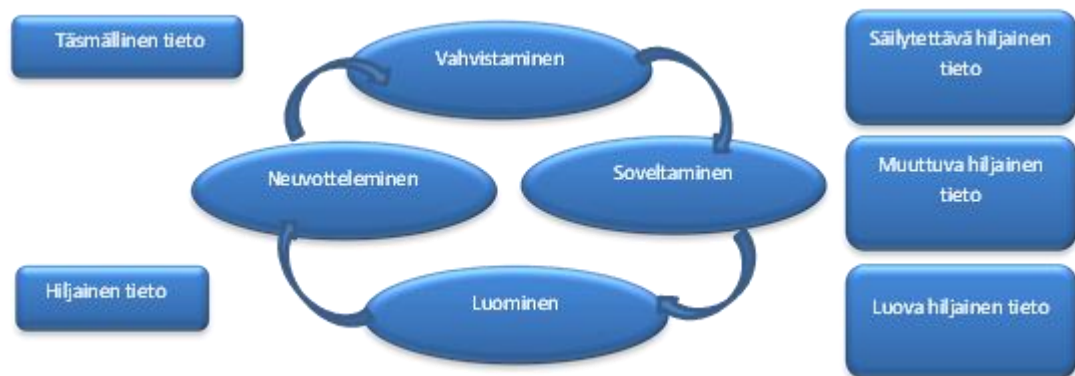
(Hanhinen 2010, 143).

Laineen Salervon, Sivénin ja Välimäen (2012, 12) mukaan työ on ymmärrettävä kokonaisuutena, jotta sitä voi tehdä tarkoituksenmukaisesti ja hyvin. Työn laatu on riippu-

vainen koko työyhteisön ja työryhmän toiminnasta. Työssä opitaan jatkuvasti uutta ja kehitetään työtä. Ammattitaito on tietojen ja taitojen hallintaa, kommunikointia, yhteistyötä sekä halua ja kykyä työn jatkuvaan kehittämiseen. Ammatillista osaamista täydennetään koko elämän ajan. (Laine ym. 2012, 12.)

Puhdistuspalvelualan työntekijöiden ammattitaitoa voidaan tarkastella monelta eri kannalta riippuen siitä ajatellaanko sitä koulutuksen, työnantajan, työntekijän tai palvelusta maksavan asiakkaan näkökulmasta. Ojala-Paloposki (2007, 88) toteaa gradussaan, että työntekijät ja oppilaitosten edustat painottavat ammatillisten asioiden osaamista sekä oman työn hallintaa. Työnantajat painottavat työntekijän itsensä kehittämistä ja kykyä kehittää työpaikan yhteisiä asioita.

Ammattiin opitaan tekemisen ja kokemuksen kautta. Pitkän työkokemuksen kautta työntekijälle muodostuu hiljaista tietoa, joka on henkilökohtaista ja sitä on vaikea jakaa työyhteisössä. (Aarnikoivu 2010, 66.) Työntekijä ei ole välttämättä itse tietoinen hiljaisen tiedon olemassaolosta eikä osaa sitä välittää muille. Hiljainen tieto on merkityksellistä siinä työyhteisössä, jossa se on muodostunut ja sitä käytetään. (Evans & Kersh 2004, 63–74). Hiljainen tieto perustuu henkilökohtaisiin kokemuksiin ja siihen vaikuttavat kokijan arvot, asenteet ja tunteet. Hiljainen tieto ja yksilön luovuus tulee hyödyntää työyhteisössä yhteistoiminnallisesti ja vahvistaa täsmälliseksi säilytettäväksi tiedoksi, joka työssä sovelletaan työyhteisön toimintatavaksi (KUVIO 7). (Boiral 2002, 307)



KUVIO 7. Luova, muuttuva ja säilytettävä hiljainen tieto

(Boiral 2002, 307).

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössäni selvitän maahanmuuttajien ammattitaitoa ja osaamista suhteessa kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon ja työelämän kvalifikaatiovaatimuksiin. Tavoitteena on tutkia, miten ammatillista maahanmuuttajakoulutusta pitäisi kehittää, jotta se tukisi opiskelijan työllistymistä koulutuksen päätyttyä. Opinnäytetyöni tulosten perusteella kehitän maahanmuuttajille suunnattua puhdistuspalvelualan ammatillista aikuiskoulutusta, jotta sen tuloksellisuus ja vaikuttavuus paranevat. Opinnäytetyössäni paneudun asiaan työelämän näkökulmasta. Tiedonkeruumenetelminä käytän osallistuvaa havainnointia sekä kirjallisia työssäoppimisen arviointeja sekä teemahaastattelua.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat

- Mitä osaamista tulisi koulutuksesta valmistuneella maahanmuuttajalla olla, jotta hänet työllistettäisiin koulutuksen päätyttyä?
- Miten maahanmuuttajille suunnattua ammatillista koulutusta pitäisi kehittää?

4.2 Kotityö- ja puhdistuspalvelualan ryhmän tausta

Kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinnon koulutuksen aloitti syksyllä 2011 yhteensä 13 henkilön ryhmä. Opiskelijat olivat kotoisin Sudanista, Burmasta (Myanmarista) ja Thaimaasta. Kaksi opiskelijaa keskeytti opinnot terveydellisistä syistä syyslukukauden jälkeen, ja heitä en ottanut mukaan tämän opinnäytetyön tutkimukseen. Oppilasvalintaa tehdessä huomioitiin opiskelijoiden suomen kielen heikko osaaminen.

Viisi opiskelijoista oli primaarilukutaidottomia, ja he eivät olleet käyneet koulua kotimaassaan. Primaarilukutaidon oppija ei osaa lukea tai kirjoittaa millään kielellä, eikä hänellä ole yleensä koulustaakaan kotimaastaan (Aikuisten maahanmuuttajien luku ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012, 12). Viisi opiskelijoista oli sekundaarilukutaitoisia. He olivat käyneet koulua 1–4 vuotta ja osasivat lukea jonkin verran burman kielellä. Omalla äidinkielellä ei ollut luku- tai kirjoitustaitoa. Sekundaarilukutaitoinen oppija osaa lukea jollain muulla kuin latinalaisella kirjaimilla (Mts. 12). Yksi opiskelijoista oli käynyt peruskoulua kotimaassaan, ja hän oli semilukutaitoinen. Semilukutaitoinen osaa lukea ja kirjoittaa jonkin verran latinalaisilla aakkosilla, mutta opiskelutaidoissa on vielä kehitettävää (Mts. 13).

Ryhmän opiskelijat eivät olleet suorittaneet ammatilliseen peruskoulutuksen valmistavaa koulutusta, koska hakijoita ko. koulutukseen oli paljon ja koulutukseen valittiin ensisijaisesti nuoria hakijoita. Opiskelijat olivat suorittaneet kotoutumiskoulutuksen jälkeen erilaisia suomen kielen koulutuksia.

Koulutuksen alussa kiinnitin vastuukouluttajana huomiota erityisopettajan ja suomen kielen opettajien tiiviiseen yhteistyöhön, ja koulutus räätälöitiin ryhmän tarpeiden mukaiseksi. Koulutuksen alussa oli 7 viikon orientaatiojakso, jonka aikana selvitimme opiskelijoiden oppimisvalmiuksia ja suomen kielen taitoa.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 20 § määrää, että vammaisuuden, sairauden, kehityksessä viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi erityisiä opetus- tai opiskelijapalveluja tarvitsevien opiskelijoiden opetus annetaan erityisopetuksena. Yhdelletoista opiskelijalle laadittiin henkilökohtainen opiskelun järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS). Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta 8 § todetaan, että henkilökohtaisessa opiskelun järjestämistä koskevassa suunnitelmassa tulee kuvata suoritettava tutkinto, opetuksessa noudatettava opetussuunnitelma tai näyttötutkinnon perusteet, tutkinnon laajuus ja opiskelijalle laadittu henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, jossa määritellään hänen henkilökohtaiset oppimisen tavoitteensa. Suunnitelmassa pitää perustella, miksi opetus annetaan erityisopetuksena ja mitä tukipalveluja opiskelijoille tarjotaan. Erityisopetuksen ja tukitoimien perusteina ryhmän opiskelijoilla oli muun muassa luku- ja kirjoitustaidon puute omalla äidinkielellä.

lään. Erityisopetuksessa tavoitellaan mahdollisimman samaa pätevyyttä kuin muussa ammatillisessa koulutuksessa. (L 630/1998, 20§, A 811/1998, 8 §). Vastuukouluttajana tavoitteenani oli se, että ryhmän opiskelijat suorittaisivat tutkinnon ja työllistyisivät mahdollisimman nopeasti koulutuksen päätyttyä.

Jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa olimme varautuneet suomenkielen opetuksen järjestämiseen (liite 4). 7 viikon orientaatiojaksoon sisällytettiin 2 päivää (14 h) suomenkielen opetusta viikossa. Syysloman jälkeen suomenkielen opetusta oli yhtenä päivänä viikossa (7 h). Syyslukukauden ajan suomenkielen opetus oli yleiskieltä. Aihealueina olivat ihmisten välinen kanssakäyminen, henkilökohtainen elämä, hyvinvointi ja terveys, kalenteri, asiointi, työelämässä toimiminen ja Suomi-tietous. Vuoden 2012 alusta kielenopetus muuttui työelämän tarpeita vastaavaksi ammattikieleksi. Suomenkielen kouluttajat panostivat opetuksessaan asiakaspalveluun sekä eri toimintaympäristöjen sanastoon. Ammattiaineiden kouluttajat keskittyivät ammat-tisanastoon; välineiden ja koneiden nimiin, pintamateriaaleihin ja niin edelleen.

Vuoden 2012 alusta suomen kielen koulutusta toteutettiin 7 h viikossa. Lisäksi järjestimme kerran viikossa koulupäivien jälkeen 2 tunnin pituista läksyparkkia, jossa suomenkielen kouluttajat opastivat viikon aikana vaikeaksi koettuja asioita ja neuvoivat opiskelijoita kotitehtävien teossa.

4.4.2012 alkaen suomen kielen opetus keskitettiin työturvallisuussanastoon, koska työelämän edustajien toivomuksesta ryhmän oli tärkeää suorittaa työturvallisuuskortti ennen kesälomien alkua. Osa opiskelijoista haki kesätöitä, jotka edellyttivät kortin suorittamista. Työturvallisuus oli toukokuun ajan opetuksessa vahvasti esillä sekä työturvallisuuskouluttajan, ammattiaineiden kouluttajien sekä suomenkielen kouluttajien tunneilla. Toukokuun lopussa 9 opiskelijaa suoritti työturvallisuuskortin hyväksytysti. 7 opiskelijaa sai palkallisen kesätyön loman ajaksi. Kaksi suoritti työturvallisuuskortin syyskuussa 2012.

4.3 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan prosessorientoitunutta tutkimusta. Aineistoon liittyvät näkökulmat kehittyvät tutkijan tietoisuudessa tutkimusprosessin edetessä. Tästä johtuen tutkijalta edellytetään valmiuksia uudelleen linjauksiin tutkimuksen edetessä. Myös tutkittavan ongelman rajaus on tärkeää, jotta aineistosta löytyy tutkijan etsimä ydinsanoma. (Kiviniemi 2001, 68–72.)

Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä kokonaisvaltainen tiedon hankinta, ja aineisto kootaan todellisissa tilanteissa havainnoimalla ja keskustelemalla. Aineiston analyysissä käytetään induktiivista päättelyä, jossa havainnoista pyritään muodostamaan teoria. Aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja kuten osallistuva havainnointi, teemahaastattelu, ryhmähaastattelut ja erilaiset dokumentit. Tutkittava joukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotannalla. Laadullisessa tutkimuksessa tapaukset käsitellään ainutlaatuisina ja aineisto tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym 2007, 160)

4.4 Aineiston hankinta

Tässä opinnäytetyössäni käytin laadulliselle tutkimukselle tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä; osallistuvaa havainnointia, teemahaastattelua sekä kirjallisia dokumentteja. Keräsin aineiston lokakuu 2011–syyskuu 2012. Havainnoin opiskelijoiden työs-kentelyä kuuden työssäoppimisjakson aikana ja keräsin yhdeksi aineistoksi myös opiskelijoiden työssäoppimisen palautteet. Kesä–elokuu 2012 haastattelin työnantajien edustajia. Kuviossa 8 on kuvattu aineiston hankinta ja aikataulu.



KUVIO 8. Aineiston hankinta

Taulukossa 2 on kuvattu työssäoppimisjaksojen ajankohdat sekä niiden pituudet. Kolme ensimmäistä jaksoa oli viikon pituisia, kaksi jaksoa oli kahden viikon pituisia ja ennen kesälomaa oleva työssäoppimisjakso oli kahden ja puolen viikon pituinen.

TAULUKKO 2. Työssäoppimisjaksojen ajankohdat ja pituus

Jakson numero	Työssäoppimisjakson ajankohta	Työssäoppimisjakson pituus
1.	3.10.-7.10.2011	1 viikko
2.	21.11.-25.11.2011	1 viikko
3.	23.1.-27.1.2012	1 viikko
4.	19.3.-30.3.2012	2 viikkoa
5.	21.5.-5.6.2012	2,5 viikkoa
6.	10.9.-21.9.2012	2 viikkoa

Opiskelijat valitsevat itse työssäoppimispaikkansa (TAULUKKO 3) oman kiinnostuneisuutensa perusteella. Jos opiskelijalla ei ollut tietoa alan työnantajista, ohjasin heitä työssäoppimaan jo entuudestaan hyviksi koettuihin kohteisiin. Työssäoppimispaikkojen valinnassa kiinnitin huomiota ammattitaitoihin työpaikkaohjaajiin. Työpaikkaohjaajat olivat pääsääntöisesti Kokkolan kaupungin tai Keski-Pohjanmaan koulutusyhitymän laitoshuoltajan ammattitutkinnon suorittaneita työntekijöitä. Kahdella työntekijällä oli laitoshuoltajan koulutus ja kolmella pitkäaikainen, yli 10 vuoden alan työkokemus. Kaikki työpaikkaohjaajat olivat minulle entuudestaan tuttuja ja työpaikkakäynneillä keskustelimme ohjauksen ja arvioinnin merkityksestä, kun kyseessä olivat luku- ja kirjoitustaidottomat opiskelijat.

TAULUKKO 3. Työssäoppimisjaksojen työpaikat

Perusopetuksen koulut	Chydenius skola, Hollihaan koulu, Jokilaakson koulu, Kiviniityn koulu, Koi-vuhaan koulu, Mäntykankaan koulu, Renlundin koulu ja Torkinmäen koulu
Ammatilliset oppilaitokset	Centrian ammattikorkeakoulu, Keski-Pohjanmaan aikuisopisto, Kokkolan ammattiopisto, Kokkolan kauppaoppilaitos, Kokkolan sosiaali- ja terveysalan opisto ja Kokkolan Yliopistokeskus Chydenius
Päiväkodit	Tulliharjun päiväkotit ja Peurankadun päiväkotit
Sosiaali- ja terveysalan laitokset	Honkaharjun vanhainkoti ja Tervakartanon palvelutalo Kokkolan terveyskeskus
Hotellit	Sokos Hotel Kaarle ja Hotelli Kokkola
Urheilutilat	Jäähalli, Kokkolan Urheilutalo ja Uintikeskus VesiVeijari
Muut	Kokkolan kaupungintalo, Kokkolan teatteri, Kokkolan seurakuntakeskus, Kokkolan kaupungin varikko ja Maakuntakirjasto

4.4.1 Osallistuva havainnointi

Valitsin yhdeksi aineistonkeruumenetelmäksi osallistuvan havainnoinnin. Havainnoimalla saa välitöntä ja suoraa informaatiota yksilön ja työryhmien käyttäytymisestä. Havainnointia käytetään laadullisen tutkimuksen menetelmänä, ja se sopii hyvin vuorovaikutuksen tutkimiseen erityisesti silloin, jos tutkittavalla on kielellisiä vaikeuksia. (Hirsjärvi ym. 2007, 208)

Osallistuvassa havainnoinnissa sosiaaliset vuorovaikutustilanteet muodostuvat osaksi tiedonhankintaa, ja tutkija toimii aktiivisesti tutkimuksen tiedonantajien kanssa. Tutkija voi vaikuttaa tapahtumien kulkuun omalla toiminnallaan, mutta toisaalta tutkimuksessa ei välttämättä tule pyrkiä toiminnan muuttamiseen, vaan sen ymmärtämiseen. Havainnoimalla voidaan monipuolistaa tutkittavasta ilmiöstä saatavaa tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 84.)

Havainnointi oli pääsääntöisesti avointa ja suoraa, ja opiskelijat tiesivät, että seurasin heidän työskentelyään. Pyrin luontevaan ilmapiiriin, ja osallistuin tarvittaessa työntekoon. Pyrin havainnoinnin ohella rohkaisemaan työpaikkaohjaajia ohjaamaan opiskelijoiden työskentelyä. Korostin lukutaidon puutetta. Muistutin, että opiskelijat olivat tulleet oppimaan uutta ammattia seuraamalla heidän työtään. Tein päivittäin muistiinpanoja havainnoistani tutkimuspäiväkirjaani. Havainnoinnin painopistealueet olivat:

- Opiskelijoiden perehdytys ja ohjaaminen
- Ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus ja kommunikointi
- Oppiminen ja ammattitaidon kehittyminen
- Kielitaidon kehittyminen

Taulukossa 4 kuvataan osallistuvan havainnoinnin toteutus.

TAULUKKO 4. Osallistuvan havainnoinnin toteutus

Työssä- oppimis- jakso	Ohjaajan koulutus	Opiskeli- joiden määrä Yht. 11	Työssäoppimisen tavoite	Havainnoitavat kokonaisuudet
1.	8:lla ohjaajalla LH at 2:lla ohjaajalla LH koulutus 1:llä ohjaajalla yli 10 v työkokemus	11	Tutustua työnantajiin, työpaikkoihin ja puhdistuspalvelualan työhön. Ammatilliset oppilaitokset, perusopetuksen koulu, kaupungintalo, teatteri, jäähalli, urheilutalo, seurakuntakeskus	Perehdytys ja ohjaaminen Ohjaajien tai opiskelijoiden kysymykset tai kommentit
2.	3:lla ohjaajalla LH koulutus 1:llä ohjaajalla LH at	4	Ylläpitosiivous sekä muut palvelutehtävät sosiaali- ja terveydenhoitolaitoksissa	Perehdytys ja ohjaaminen Vuorovaikutus ja kommunikointi Oppiminen
3.	3:lla ohjaajalla LH at	3	Ylläpitosiivous ja muut palvelutehtävät ammatillisissa oppilaitoksissa	Perehdytys ja ohjaaminen Vuorovaikutus ja kommunikointi Oppiminen
4.	3:lla ohjaajalla LH at 2:lla ohjaajalla yli 10 v työkokemus	5	Ylläpitosiivous ja muut palvelutehtävät perusopetuksen kouluissa	Perehdytys ja ohjaaminen Vuorovaikutus ja kommunikointi Oppiminen
5.	4:llä ohjaajalla LH at 1:llä ohjaajalla LH koulutus	5	Perussiivous seurakuntakeskuksessa ja ammatillisissa oppilaitoksissa Ylläpitosiivous terveyskeskuksessa	Perehdytys ja ohjaaminen Vuorovaikutus ja kommunikointi Tiimityöskentely perussiivouksessa Oppiminen
6.	10:llä ohjaajalla LH at 1:llä ohjaajalla yli 10 v työkokemusta	11	Ylläpitosiivous ja muut palvelutehtävät erilaisissa toimintaympäristöissä Ammatilliset oppilaitokset, perusopetuksen koulu, sosiaali- ja terveydenhoitolaitokset, jäähalli, uimahalli, urheilutalo	Ammatillisen osaamisen kehittyminen Kielitaidon kehittyminen Vuorovaikutus ja kommunikointi

LH at = laitoshuoltajan ammattitutkinto

LH koulutus = Laitoshuoltajan koulutus, ei tutkintoa

4.4.2 Työssäoppimisen kirjallinen palaute

Kun kävin havainnoimassa työpaikoilla opiskelijoiden työskentelyä, keskustelin työpaikkaohjaajien kanssa työssäoppimisjakson kirjallisen palautelomakkeen hyödyntämisestä yhtenä aineistonkeruumenetelmänä. Sovimme ohjaajien kanssa, että he kirjaavat lomakkeeseen sekä numeroarvioinnin, että sanallisen palautteen. Yhteensä kirjallisen palautteen antoi 40 työpaikkaohjaajaa, joista 29 oli suorittanut laitoshuoltajan ammattitutkinnon, kolme ohjaajaa opiskeli oman työn ohessa laitoshuoltajan ammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa ja kuudella ohjaajalla oli pitkä työkokemus. Kaksi ohjaajaa oli ilman koulutusta ja heidän oma työkokemus alalta oli alle 5 vuotta (TAULUKKO 5).

TAULUKKO 5. Työssäoppimisen ohjaajan koulutus tai työkokemus

Työssäoppimisen ohjaajien määrä yht. 40	Työssäoppimisen ohjaajan (kirjallisen palautteen antaneen) koulutus tai työkokemus
29	Laitoshuoltajan ammattitutkinto
3	Opiskelee laitoshuoltajan ammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksessa
6	Pitkä (yli 10 vuoden) työkokemus
2	Lyhyt (alle 5 vuoden) työkokemus

Valmistavan koulutuksen opettajat ja ohjaajat seuraavat oppimista, osaamisen kehittymistä ja antavat opiskelijalle palautetta edistymisestä. Kun opiskelijat menevät työssäoppimaan, työpaikkaohjaaja seuraa opiskelijan työskentelyä, ja antaa palautteen oppimisen edistymisestä. Valmistavasta koulutuksesta annetaan arvosanat asteikolla 1-3 (L 631 / 1998, 16 §). Arvosanat merkitään opintosuoritusotteeseen. Arviointi ei vaikuta tutkintosuorituksen arviointiin, vaan palautteen perusteella voidaan ohjata opiskelija suorittamaan tutkinto. (Arvioinnin opas 2012, 89–90.)

Työssäoppimisen palautelomake (LIITE 1) on Keski-Pohjanmaan aikuisopistossa puhdistuspalvelutiimin eri koulutuksien yhteiskäytössä olevat lomake, ja se kerätään työssäoppimisen päätteeksi, ja sen allekirjoittaa työpaikkaohjaaja. Lomake on rakennettu mukaillen tutkinnon perusteita eri tutkinnonosissa. Työpaikkaohjaajana toimii työssäoppijan kanssa samaa työtä tekevä työntekijä. Työpaikkaohjaajat perehdytettiin palautteen antamiseen. Lomakkeessa arvioitavia kohteita on neljä.

1. Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky

- tiimitaidot
- vuorovaikutustaidot, yhteistyökyky
- käyttäytyminen esimiehiä ja työtovereita kohtaan
- sosiaalinen soveltuvuus
- esiintymis- ja asioimistaito
- joustavuus
- työaikojen noudattaminen

2. Omatoimisuus ja vastuullisuus

- omatoimisuus, oma-aloitteisuus
- yritteliäisyys
- kyky itsenäiseen työskentelyyn
- kyky ottaa vastuuta omasta työskentelystä
- pitkäjännitteisyys
- itsenäinen tiedonhankintakyky
- ongelmanratkaisutaito
- vaitiolovelvollisuuden noudattaminen
- huolellisuus, siisteys

3. Ammatillinen osaaminen

- työprosessin hallinta
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta
- työn perustana olevan tiedon hallinta

- työturvallisuus

4. Soveltuvuus työtehtäviin

Lomakkeeseen palaute annettiin arviointiasteikolla kiitettävä 3, hyvä 2 sekä tyydyttävä 1. Lisäksi lomakkeen on mahdollista kirjata opiskelijan vahvuuksia sekä kehittämistarpeita.

4.4.3 Teemahaastattelu

Havainnoinnin pohjalta laadin teemahaastattelun rungon (LIITE 3). Teemahaastattelu on jäsennelty, keskustelua muistuttava haastattelu. Siinä käytetään kaikille haastatettaville samoja, etukäteen valmisteltuja aihepiirejä. Pyrkimyksenä on keskustella kaikkien tutkittavien kanssa ennalta suunnitellut teemat vapaamuotoisesti, ilman tarkkoja kysymyksiä. Teemahaastattelussa kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa tai järjestystä, mutta aihealueet määräytyvät tutkimuksen viitekehyksen pohjalta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

Teemahaastattelulla tavoittelin työhöni tietoa työnantajien edustajien näkemyksestä koulutuksen kehittämisestä. Haastatteluiden runko muodostui työssäoppimisjaksojen havainnoinnin sekä kirjallisen palautteen pohjalta. Haastattelun teemana oli opiskelijoiden työllistymisen edistämismahdollisuus koulutuksen loppuvaiheessa. Ohjaavina kysymyksinä olivat ammattitaito, opiskelijoiden vahvuudet ja kehittämistarpeet, suomen kieli, tulevien työssäoppimisjaksojen pituudet ja sijoittuminen, työllistymisen edistäminen sekä koulutuksen kehittäminen.

Haastattelin 6 työnantajan edustajaa, jotka tekivät esimiestehtäviä opiskelijoiden työssäoppimiskohteissa. Haastattelut tehtiin Kokkolan kaupungin kolmelle siivoustyönjohtajalle, koulutuskuntayhtymän tilapalvelun palvelupäällikölle sekä siivousliikkeen toimitusjohtajalle ja siivoustyönjohtajalle. Haastattelut ajoittuivat kesä–

elokuulle 2012. Toteutin työnantajien edustajien haastattelut heidän ehdottamallaan tavalla ja paikassa. Kolme työnantajaa toivoi puhelinhaastattelua, ja kolmen kanssa

sovimme tapaamisen haastattelua varten. Pyrin varaamaan riittävästi häiriötöntä aikaa kuhunkin haastatteluun.

Tein puhelinhaastatteluista muistiinpanot käsin puhelun aikana, ja heti puhelinhaastattelun päätyttyä kirjoitin haastattelun tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla muistiin. Käytin käsin kirjoitettavissa muistiinpanoissa kysymyspohjaa, johon kirjasin avainsanat ylös. Kun haastattelin työnantajia henkilökohtaisissa tapaamisissa, käytin haastattelun tallentamiseen ipadin Dragon dictionary ohjelmaa, joka kirjoittaa haastattelun valmiiksi tekstiksi. Myös nämä haastattelut kirjoitin heti haastattelun jälkeen tekstinkäsittelyohjelmalla puhtaaksi, koska Dragon dictinaryn kirjoituksessa tuli tallennusvirheitä, jos sana ei kuulunut selkeänä tai taustalta tuli häiriöääniä. Pyrin kirjoittamaan asiat mahdollisimman tarkasti ylös, jotta saisin haastatteluista ydinsanomat esille. Varmistin nopealla aineiston litteroinnilla asioiden oikean tallennuksen.

5 TULOKSET

5.1 Työssäoppimisen osallistuva havainnointi

Ennen ensimmäistä työssäoppimisjaksoa kävimme tutustumassa työpaikkoihin ja työssäoppimisen ohjaajiin ryhmän kanssa. Näiden tutustumiskäyntien tarkoituksena oli esitellä opiskelijoille puhdistuspalvelualan työpaikkoja ja työllistymismahdollisuuksia. Näiden käyntien perusteella opiskelijat valitsivat ensimmäisen työssäoppimispaikan. Kohteet olivat seurakuntakeskus, kaupungintalo, oppilaitoksia, jäähalli sekä urheilutalo. Ennen jokaista työssäoppimisjaksoa kävin opiskelijan kanssa henkilökohtaisesti tutustumassa hänen työssäoppimispaikkaansa ja työpaikkaohjaajaansa. Näissä tapaamisissa kerroin ohjaajille opiskelijan kielitaidosta, luku- ja kirjoitustaidosta sekä siitä mitä olimme ehtineet koulutuksessa opiskella ja harjoitella.

5.1.1 Ensimmäisen viikon pituisen työssäoppimisjakson havainnointi

Ensimmäinen työssäoppimisjakso oli 3.–7.10.2011. Sen tavoitteena oli tutustua puhdistuspalvelualan työhön ja työnantajiin. Koulutusta oli ollut 4 viikkoa, ja käytännössä ammatin oppimisprosessi oli vasta aluillaan. Olimme opiskelleet suomen kieltä, käsihygieniää, siivousmenetelmiä ja -välineitä sekä yhdistelmäkoneen käyttöä. Työpaikkaohjaajille painotin, että näyttävät käytännössä, mitä opiskelijoiden pitäisi tehdä, ja että he työskentelevät opiskelijan kanssa parityönä koko viikon ajan.

Ensimmäisellä työssäoppimisjaksolla kävin kaikkien opiskelijoiden luona. Käynnit olivat lyhyitä havainnointikäyntejä, joissa opiskelijat ja työpaikkaohjaajat saivat kysyä tai kommentoida haluamiaan asioita. Useat työpaikkaohjaajat totesivat käyntien aikana, että he kokivat erittäin raskaaksi pitää työssäoppimassa kielitaidotonta opiskelijaa. He eivät ymmärtäneet, mitä opiskelijat sanoivat ja kokivat näyttämällä ja työtä tekemällä ohjaamisen työlääksi. Kuitenkin opiskelijoiden työmotivaatiota ja asennetta kehitettiin. Yhdessä kohteessa keskustelimme hygieenisestä työskentelystä ja henkilökohtaisesta hygieniasta. Opiskelijat tekivät tällä viikolla pääsääntöisesti lattioiden moppaamista tai yhdistelmäkoneella ajoa. Ohjaajat työskentelevät parityönä opiskelijoiden kanssa viikon ajan. Vain yksi opiskelija joutui työskentelemään yksin ja hän koki sen ahdistavana ja pelottavana. Ohjaaja ei ymmärtänyt asiaa, vaan hän ajatteli, että opiskelija suoriutuu annetusta tehtävästä itsenäisesti.

Ensimmäisen viikon havainnoinnista jäi tuntemukseksi se, että ohjaajat eivät ottaneet kontaktia suoraan opiskelijoihin vaan puhuivat minulle niin kuin opiskelija ei olisi ollut paikalla. Osassa työssäoppimispaikoista opiskelijaa ei kutsuttu taukotilaan viettämään ruokapaussia, vaan hän odotti käytävällä ruokatauon ajan ohjaajaansa. Osa ohjaajista kommentoi, että työssäoppimisjakso oli liian aikaisin, kun opiskelijoille ei oltu ehditty opettaa perusasioita.

Taulukkoon 6 on koottu työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden kommentteja sekä omia havaintojani ensimmäiseltä työssäoppimisjaksolta.

TAULUKKO 6. Ensimmäisen jakson havainnoinnit

Työpaikkaohjaaja	Opiskelija	Omat havainnot
työssäoppimisjakson ajankohta liian aikaisin	yksintyöskentely pelotti ja ahdisti	työpaikkaohjaaja ei ollut sisäistänyt jakson tavoitetta
opiskelijoiden osaamistaso heikko	näkemällä ja tekemällä oppii	työskentely pääosin parityötä
raskas viikko	parityöskentely mukavaa ja helppoa	Miksi työviikko koetaan raskaana kun yhden työntekijän aluetta tekee kaksi ?
kielitaidon puute ongelma	suomen kieli on vaikeaa	ohjaajan ja opiskelijan välinen vuorovaikutus vähäistä
opiskelijoiden työmotivaatio ja asenne hyvä		opiskelijaa ei otettu työyhteisön jäseneksi

5.1.2 Toisen viikon pituinen työssäoppimisjakson havainnointi

21.–25.11.2011 kaksi opiskelijaa meni työssäoppimaan kouluihin, kolme oppilaitoksiin, yksi urheilutalolle, yksi jäähallille, kolme terveyskeskukseen ja yksi vanhainkotiin. Yleensä edellytän ennen hoitolaitosympäristön työssäoppimisjaksoa kokemusta kouluista, päiväkodeista ja muista vastaavista kohteista. Terveyskeskuksessa oli pulaa työntekijöistä, ja päädyimme esimiehen kanssa keskusteltuaamme siihen, että opiskelijoista on kuitenkin hyötyä työvoimapulaan jakson aikana. Luonnollisesti havainnointini keskittyi tällä jaksolla näihin ympäristöihin. Terveyskeskuksessa ja vanhainkodissa opiskelijat työskentelivät ohjaajiensa kanssa työpareina. Heitä ohjattiin oikeisiin väline- ja menetelmävalintoihin, aseptiseen työskentelyyn ja käsihygieniaan. Työtehtävät

olivat vuodeosaston ja työterveysaseman siivousta. Vaikka koulutuksessa sairaalasii-
vousta ei ollut vielä käsitelty, työ näytti sujuvan hyvin, kun opiskelijat työskentelivät
ohjaajiensa kanssa. Heidän kanssaan keskusteltiin, ja vuorovaikutus sujui hyvin. Jos
opiskelijat eivät ymmärtäneet jotain asiaa, se kerrottiin uudelleen tai näytettiin käy-
tännössä. Ruokatauot vietettiin yhdessä henkilökunnan ruokatilassa. Kirjallisessa pa-
lautteessa näkyi ammatillisen osaamisen arviointi taitavillakin opiskelijoilla ykkösenä,
sillä kohde oli vaativa eikä osaamista voinut vielä olla riittävästi. Opiskelijat olivat
innostuneita. Osa kertoi haluavansa tulevaisuudessa töihin hoitolaitosympäristöihin
(TAULUKKO 7).

TAULUKKO 7. Toisen jakson havainnoinnit

Työpaikkaohjaaja	Opiskelija	Omat havainnot
hyvä kun saimme työntekijöitä kun on kiireinen aika	kiva tehdä töitä kun on oikeaa tekemistä	kiire ei näkynyt, vaikka työvoi- maresurssista oli puute
vastuu osaston puhtaudesta on vakituisilla työntekijöillä potilashuoneisiin mennään aina yhdessä opiskelijan kanssa.	näkemällä ja tekemällä oppii	työskentely parityötä työnohjaus näyttämällä miten tehdään ruoka- ja kahvitauot yhdessä
opiskelijoiden työmotivaatio ja asenne hyvä	parityöskentely mukavaa ja helppoa	normaalia työparin välistä vuo- rovaikutusta
kielitaitoa täytyy vielä harjoitel- la	suomen kieli on vaikeaa	työohjeet suullisia, selkeitä ja perusteltuja

5.1.3 Kolmannen viikon pituisen työssäoppimisjakson havainnointi

Kolmas työssäoppimisjakso oli 23.–27.1.2012. Suurin osa opiskelijoista meni työssäoppimaan oppilaitokseen tai kouluihin, yksi jatkoi terveyskeskuksessa, yksi meni kaupungintalolle ja kaksi päiväkotiin. Työssäoppimisen havainnoinnin keskitin tällä viikolla koulutusyhtymän ammatillisiin oppilaitosympäristöihin. Opiskelijoille oli tullut varmuutta työntekoon. Yhdistelmäkoneen käyttö onnistui hyvin, ja opiskelijat kykenivät siivoamaan erilaisia tiloja jo itsenäisesti. Opiskelijat tekivät ohjaajien kanssa osittain parityötä ja osittain itsenäistä työskentelyä. Kaikki ohjaajat neuvoivat tarvittaessa ja antoivat palautetta työn onnistumisesta. Yksi ohjaaja paneutui opiskelijoiden ohjaamiseen niin, että hän seurasi työskentelyä sivusta ja neuvoi tarvittaessa, miten työtä pitäisi kehittää. Palaute työssäoppimisjaksolta oli opiskelijalle monipuolinen ja kehittävä. Vuorovaikutus työskentelyn aikana sujui hyvin opiskelijoiden kanssa. Yhdessä kohteessa opiskelijat eivät voineet mennä työntekijöiden taukotilaan ruokapaussilla. Taulukossa 8 on kuvattuna kolmannen työssäoppimisjakson havainnoinnit.

TAULUKKO 8. Kolmannen jakson havainnoinnit

Työpaikkaohjaaja	Opiskelija	Omat havainnot
Seuraan aina jakson loppupuolella onko oppi mennyt perille varaan yhden työvuoron, jolloin vain seuraan opiskelijan työntekoa ja en itse siivoa silloin.	minua neuvottiin miten eri tilat pitää siivota ja sitten myös katsottiin teenkö ne oikein.	työssäoppimisen palaute annettiin sekä suullisesti että kirjallisesti ja se oli monipuolista ja kehittävä.
ohjaajana on aika raskasta olla, koko ajan joku mukana	näkemällä ja tekemällä oppii paljon	työskentely pääsääntöisesti parityötä

haluan olla ruoka- ja kahvitauoilla itsekseni, silloin en halua opiskelijaa meidän taukotilaan	tämä on hyvä työpaikka täällä olisi kiva olla töissä.	työnohjaus näyttämällä miten tehdään ruoka- ja kahvitauot pääsääntöisesti yhdessä
opiskelijoiden työmotivaatio ja asenne hyvä	parityöskentely mukavaa ja helppoa	normaalia työparin välistä vuorovaikutusta
kielitaitoa täytyy vielä harjoitella	suomen kieli on vaikeaa	työohjeet suullisia, selkeitä ja perusteltuja

5.1.4 Neljännen 2 viikon pituisen työssäoppimisjakso havainnointi

19.–30.3.2012 opiskelijoiden työssäoppimispaikat olivat koulut, hotellit, oppilaitokset, jäähalli, urheilutalo, teatteri ja vanhainkoti. Tällä jaksolla keskitin havainnointini kouluihin, sillä viisi opiskelijaa oli niissä työssäoppimassa. Kolme koulusta oli pieniä, vanhoja kouluja. Tilat olivat sokkeloiset, ja portaita oli paljon. Työskentelyolosuhteet olivat huonot. Työt tehtiin parityönä, mutta koska tilat olivat epäkäytännöllisiä ja pieniä, usein työskentely tapahtui vierekkäisissä tiloissa. Opiskelijat tuntuivat olevan ohjaajille enemmän aputyövoimaa kuin oppijoita. Päivittäinen vuorovaikutus sujui hyvin. Suullista palautetta ei annettu ja kirjallinenkin arviointi oli pelkästään numeraalista. Kaksi opiskelijaa oli isolla koululla. Ensimmäisen viikon aikana heidät perehdytettiin työhön ja heille annettiin ohjausta työskentelystä kohteessa. Viikon loppupuolella tuli sairaslomia, ja opiskelijat toimivat sijaisina toisen viikon ajan. Työohjeet olivat kirjalliset. Kumpikaan opiskelijoista ei osannut lukea, mutta he eivät kertoneet sitä muille työntekijöille. He päättelivät itse, mitä pitäisi tehdä. Ohjaajan työkaverit neuvoivat tarvittaessa, mutta he työskentelivät eri työalueella ja ohjausta sai vain kysyttyä. Työssäoppimisjakson päätyttyä opiskelijat saivat numeraalisen palautteen jakson onnistumisesta. Taulukossa 9 on kuvattuna neljännen työssäoppimisjakson havainnot.

TAULUKKO 9. Neljännen jakson havainnoinnit

Työpaikkaohjaaja	Opiskelija	Omat havainnot
<p>työt sujuu hyvin</p> <p>hän selviää itsenäisesti omasta alueestaan</p> <p>en ehdi käydä katsomassa, mutta kyllä minä neuvon, jos tulee jotain kysymään</p>	<p>työskentelin yksin toisessa kerroksessa</p> <p>minulla oli kiire</p> <p>en tiennyt mitä minun kuului tehdä</p>	<p>työohje annettiin kirjallisesti</p> <p>opiskelija ei kommentoinut lukutaidottomuuttaan</p> <p>oli siivonnut myös terveydenhoitajan tilat, vaikka ei kuulunut työalueeseen -> kiire</p>
<p>ei ehdi tehdä parityönä kun meillä kummallakin on omat siivousalueet</p> <p>minä hoidan tämän kerroksen ja harjoittelija kakkoskerroksen</p> <p>heidän pitäisi tulla ajoissa töihin, klo 6-8 on aina kiireisintä</p>	<p>selvisin hyvin töistäni, vaikka pääsin vasta klo 7 töihin, kun tarha aukesi</p>	<p>Ohjaaja ei ohjaa tai näytä mitä opiskelijan tulisi tehdä</p> <p>korostin ohjauksen ja parityöskentelyn merkitystä kun kyseessä oli maahanmuuttajaopiskelija</p>
<p>opiskelijoiden työmotivaatio ja asenne hyvä</p>	<p>aika menee nopeasti kun on paljon tekemistä</p>	<p>ohjaaja puhui kovalla äänellä, selkokielellä, lauseet lyhyitä ja työohjeet kirjallisia</p>
<p>kielitaitoa täytyy vielä harjoitella</p>	<p>suomen kieli on vaikeaa</p>	<p>arviointi kirjallinen, numeraalista, ei sanallista palautetta</p>

5.1.5 Viidennen 2,5 viikon pituisen työssäoppimisjakson havainnointi

Touko–kesäkuun vaihteessa työssäoppiminen tähtäsi perussiivouksen harjoittelemiseen. Jakso oli 2,5 viikon pituinen ja sen ajankohta oli juuri ennen kesälomaa 21.5–5.6.2012. Kuusi opiskelijaa halusi kesän ajaksi kesätöitä, ja heidän osaltaan työssäoppimisjakson tavoitteena oli myös kesätyöhön perehdyttäminen. Työssäoppimiskohteet olivat seurakuntakeskus, terveyskeskus, vanhainkoti, kaupungin varikko ja puutarha, yksityinen kiinteistönhuoltoyritys, urheilutalo, tavaratalo sekä oppilaitos. Tällä jaksolla havainnoin seurakuntakeskuksessa, terveyskeskuksessa sekä oppilaitoksessa olevia opiskelijoita (TAULUKKO 10). Opiskelijoiden taidot olivat kehittyneet, ja he työskentelivät joko itsenäisesti tai työparin kanssa perus- ja ylläpitosiivoustehtävissä. Koneiden käyttö oli hallinnassa. Perussiivoukset tehtiin pari- tai ryhmätöinä, ja opiskelijat sulautuivat työyhteisöön hyvin. Vaikka olin kertonut opiskelijoiden lukutaidon puuttumisesta ohjaajille, heille annettiin kirjallisia työohjeita, ja viitattiin seinällä oleviin ohjeisiin. Opiskelijat eivät kommentoineet lukutaidon puutetta tai kirjallisia ohjeita ohjaajille, mutta he eivät osanneet tehdä niitä tehtäviä, joita heiltä odotettiin. Työssäoppimisen palautteessa todettiin ”*omatoimisuutta kehitettävä tai työskentely hyvää, tekee työt ohjattaessa*”

TAULUKKO 10. Viidennen jakson havainnoinnit

Työpaikkaohjaaja	Opiskelija	Omat havainnot
työskentely sujuu hyvin he osaavat käyttää hyvin koneita ja perussiivous sujuu hyvin	mukava tehdä perussiivousta ryhmätöinä	opiskelijat osana työntekijäresurssia tekemässä perussiivousta työ sujuu hyvin ja he sulautuvat työtiimiin tasa-arvoisina työntekijöinä

vastuu osaston puhtaudesta on vakituisilla työntekijöillä potilashuoneisiin mennään aina yhdessä opiskelijan kanssa on tärkeää neuvo nyt kunnolla että kesäloman sijaisuus sujuu hyvin	näkemällä ja tekemällä oppii	työskentely parityötä työnohjaus näyttämällä miten tehdään ruoka- ja kahvitauot yhdessä
opiskelijoiden työmotivaatio ja asenne hyvä	aika menee nopeasti kun on paljon tekemistä	työnteossa on tekemisen meininki ammattitaito näkyy työnteossa
kielitaitoa täytyy vielä harjoitella	suomen kieli on vaikeaa	luku- ja kirjoitustaidon puuttuminen unohtui ohjaajilta

5.1.6 Kuudennen 2 viikon pituisen työssaoppimisen havainnointi

Syyskuussa 2012 opiskelijat olivat kahden viikon pituisella työssäoppimisjaksolla 10–21.9.2012. Kuusi opiskelijaa oli ollut kesällä 2 kuukautta kesätöissä, ja syksyn ensimmäisessä työssäoppimisjaksossa näkyi kieli- ja ammattitaidon kehittyminen. Vaikka painotin edelleenkin parityöskentelyä, jotta opiskelija voisi oppia näkemällä ohjaajansa työnteosta, huomasin, että usein opiskelijalle annettiin oma alue jota työstää. Kun kielitaito oli vielä puutteellinen, syntyi helposti väärinkäsityksiä. Opiskelija ei tiennyt minkälainen alue hänen tuli tehdä, ja mitä häneltä kohteessa kunakin työssäoppimispäivänä odotettiin. Opiskelijoiden oli vaikea hahmottaa työalueita keskustelujen perusteella. Jos työssäoppimiskohteen siivous vaati erityisosaamista (uimahalli), koki opiskelija yksin työskennellessään turvattomuutta. Tällöin palaute työssäoppimisjaksolta oli huono ja usein oli merkintä kielitaidon puuttumisesta. Parityöskentely koettiin joidenkin ohjaajien taholta vielä osittain ongelmalliseksi, eikä normaalia työ-kaverin kanssa käytävää vuorovaikutusta näkynyt kaikissa kohteissa. Työohjeet an-

nettiin lyhyesti, kovalla äänellä. Kysyessäni parityöskentelystä ohjaajilta, tuli usein vastaukseksi että oli liian kiire, ei ehtinyt tehdä parityötä. Kun kysyin puuttuiko työkohteesta joku työntekijä, oliko opiskelija sijaisena, vastaus oli että kaikki työntekijät ovat paikalla ja opiskelija on ylimääräisenä resurssina. Toisaalta syyskuun työssäoppimisjaksolla oli myös työpaikkoja, joissa ohjaus toimi erinomaisesti. Työskenneltiin parityönä ja vuorovaikutus oli normaalia työkavereiden kesken käytävää keskustelua. Kirjallisia työohjeita luettiin ääneen ja selkokielellä. Kehittävä palaute annettiin sekä suullisesti että kirjallisesti (TAULUKKO 11).

TAULUKKO 11. Kuudennen jakson havainnoinnit

Työpaikkaohjaaja	Opiskelija	Omat havainnot
harjoittelija tekee omaa aluettaan ja minä omaani, se on selkeämpää	en tiennyt mitä minun pitäisi tehdä en ymmärtänyt mitä minulle sanottiin	työskentely omalla työalueella suulliset ohjeet työalueista epäselviä ja vaikeasti ymmärrettäviä kun työkohde oli uusi
työskentely sujuu hyvin he osaavat käyttää hyvin koneita teemme alueen yhdessä, se on helpompaa molemmille	näkemällä ja tekemällä oppii	työskentely parityötä työnohjaus näyttämällä miten tehdään ja työohjeet luettiin ääneen. ruoka- ja kahvitauot yhdessä
opiskelijoiden työmotivaatio ja asenne hyvä.	aika menee nopeasti kun on paljon tekemistä.	työnteossa on tekemisen meininki ammattitaito näkyy työnteossa
kielitaitoa täytyy vielä harjoitella	suomen kieli on vaikeaa	luku- ja kirjoitustaidon puuttuminen unohtui osalta ohjaajista

5.1.7 Työssäoppimisen ohjaamisen muutokset

Työssäoppimisen ohjaukseen näyttää vaikuttavan eniten työpaikkaohjaajan oma asenne ja ammattitaito. Ammatillisesti ajan tasalla oleva työntekijä pyrkii kehittymään omassa työssään ja ottaa vastaan haastavia ja kehittäviä työtehtäviä. Hyvältä työssäoppimisen ohjaajalta vaaditaan ammattitaidon lisäksi työyhteisötaitoja, joita ovat oman roolin ja tehtävän tiedostaminen sekä sitoutuminen, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, arvostaminen, rakentava toiminta ja vuorovaikutteisuus. (Aarnikoivu 2010, 67–70.) Työssäoppimisen ohjaajan rooli on haastava. Ohjaamiseen tulee sitoutua ja aidosti pyrkiä auttamaan työssäoppijaa ammattitaidon hankinnassa. Kuuden työssäoppimisjakson aikana ohjaajien ohjaus ei näyttäisi muuttuneen. Ne ohjaajat, jotka aloittivat ohjaustyön ensimmäisellä työssäoppimisjaksolla alkeiden opettamisesta, jatkoivat samaa ohjaavaa otettaan, vaikka ammattitaito oli opiskelijoilla kehittynytkin. Myöhemmin ohjaus oli keskittynyt vaativampiin työtehtäviin. Myöskään sillä ei näyttäisi olevan merkitystä ohjauksen laatuun, oliko opiskelija sijaisena tai ylimääräisenä työyhteisössä. Jos ohjaajalla oli ohjaava ote, hän työskenteli opiskelijan kanssa yhteistyössä, ja neuvoi tarvittaessa opiskelijaa. Toisaalta toiset työntekijät antoivat opiskelijan työskennellä itsenäisesti, vaikka kyse oli työntekijän omasta työalueestaan. Alue jaettiin vain kahden työntekijän kesken. Jos opiskelija teki omaa aluettaan, kielitaidon kehittyminen jäi vähäiseksi. Toisaalta hyvä vuorovaikutus näkyi opiskelijoiden sanaston kehittymisenä.

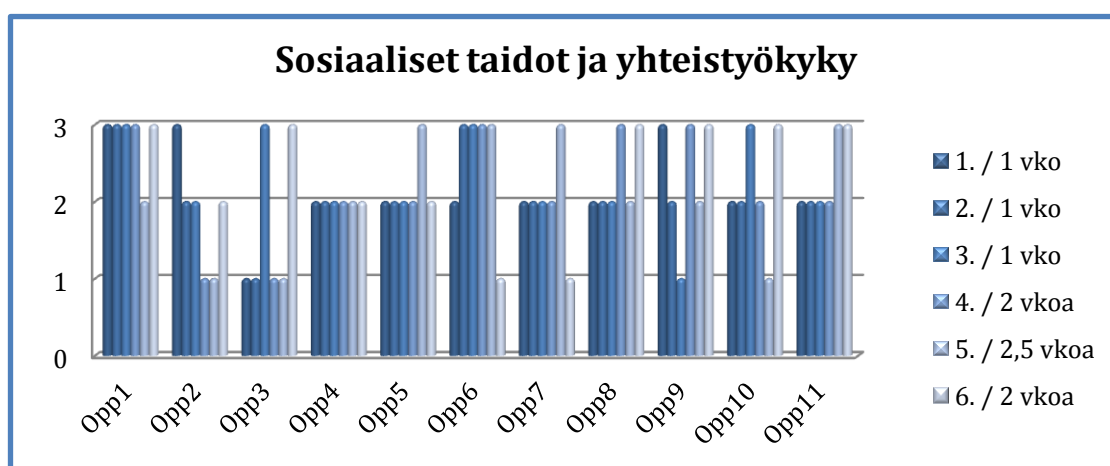
5.2 Työssäoppimisen kirjallinen palaute

Lokakuu 2011–syyskuu 2012 kerättiin kuudelta työssäoppimisjaksolta yhdentoista opiskelijan työssäoppimisen kirjallinen palaute. Kolme ensimmäistä työssäoppimisjaksoa olivat viikon pituisia, neljäs ja kuudes jakso olivat kahden viikon pituisia ja viides työssäoppimisjakso kesti kaksi ja puoliviikkoa. Kirjallisen arvioinnin antoi opiskelijan kanssa samaa työtä tekevä työpaikkaohjaaja. Arviointi annettiin arviointiasteikolla 1-3 jossa 1 on tyydyttävä, 2 hyvä ja 3 kiitettävä. Lisäksi kaavakkeeseen oli mahdol-

lista kirjoittaa lyhyitä kommentteja, mitä kehitettävää tai mitä vahvuuksia opiskelijan työskentelyssä oli. Arvioitavia osa-alueita olivat sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky, omatoimisuus ja vastuullisuus, ammatillinen osaaminen sekä soveltuvuus työtehtäviin.

5.2.1 Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky

Sosiaalisissa taidoissa ja yhteistyökyvyssä arvioinnin kohteena olivat taidot, joita jokainen tarvitsee selviytyäkseen työelämässä. Arvosanaan vaikuttaa työntekijän persoona, hänen sosiaalinen soveltuvuus alalle, esiintymis- ja asioimistaito sekä käyttäytyminen työkavereita ja esimiehiä kohtaan. Arvioitavia kohteita ovat joustavuus, vuorovaikutustaidot, yhteistyökyky sekä työaikojen noudattaminen. Kuviossa 9 on kuvattuna 11 opiskelijan sosiaalisten taitojen ja yhteiskyvyn arviointi kuuden työssäoppimisjakson ajalta.

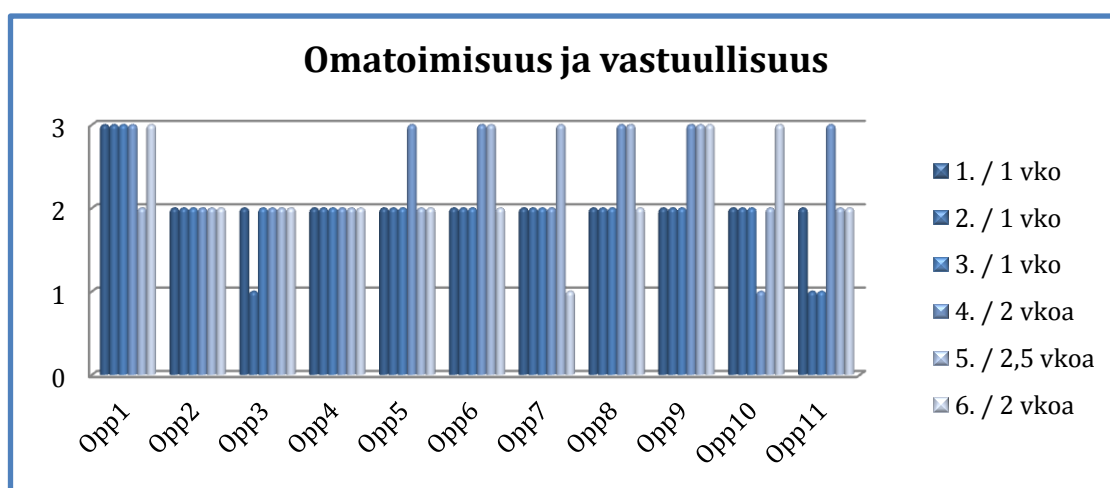


KUVIO 9. Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky

Ryhmän sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky arvioitiin keskiarviona 1,66–2,83 välille. Yhdeksän opiskelijaa yhdestätoista sai keskiarvoksi kaksi (hyvä) tai enemmän. Myönteistä palautetta opiskelijat saivat työaikojen noudattamisesta, ahkeruudesta, yhteistyökyyvystä sekä kohteliaisuudesta. Yhdeksän (9 / 11) opiskelijan palautteessa todettiin että suomen kielentaitoa tulisi kehittää. (LIITE 1)

5.2.2 Omatoimisuus ja vastuullisuus

Toinen arvioitava kohde oli omatoimisuus ja vastuullisuus. Siinä arvioitiin opiskelijan huolellisuutta, siisteyttä, oma-aloitteisuutta, yritteliäisyyttä ja pitkäjännitteisyyttä. Arviointiin vaikuttivat myös opiskelijan kyky työskennellä itsenäisesti sekä se, miten hän otti vastuuta omasta työskentelystään. Opiskelijan ongelmanratkaisutaidot ja itsenäinen tiedonhankintakyky olivat osa arvioitavaa kokonaisuutta. Kuvio 10 kuvaa opiskelijoiden omatoimisuuden ja vastuullisuuden kehittymistä kuudella työssäoppimisjaksolla.

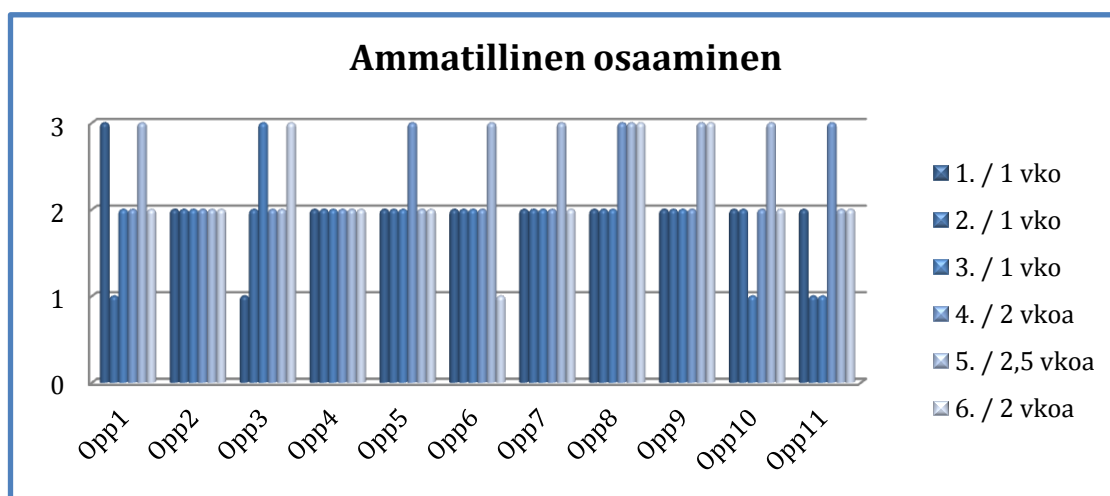


KUVIO 10. Omatoimisuus ja vastuullisuus

Ryhmän omatoimisuus ja vastuullisuus arvioitiin kuuden työssäoppimisjakson keskiarvona 1,83–2,83 välille. Oma-aloitteisuus ja työaikojen noudattaminen esiintyivät sekä vahvuuksina että kehitettävänä asioina. Jopa samat opiskelijat saivat sekä kiitosta että moitteita oma-aloitteisuudesta. Työssäoppimiskohteesta, jota ei ollut koulutuksessa vielä käsitelty (terveyskeskus, uimahalli, hotelli), oma-aloitteisuudesta saatiin negatiivista palautetta. Yhdeksän opiskelijaa yhdestätoista saivat keskiarvoksi 2 (hyvä) tai paremman. (Liite 1)

5.2.3 Ammatillinen osaaminen

Ammatillisessa osaamisessa arvioidaan mitenkä opiskelija suoriutuu käytännön töiden tekemisestä. Arvioitavia kohteita on työprosessin, -menetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta. Turvallinen työskentely on osa arvioitavaa kokonaisuutta. Kuviossa 11 voidaan nähdä ammatillisen osaamisen kehittyminen kuuden työssäoppimisjakson aikana.

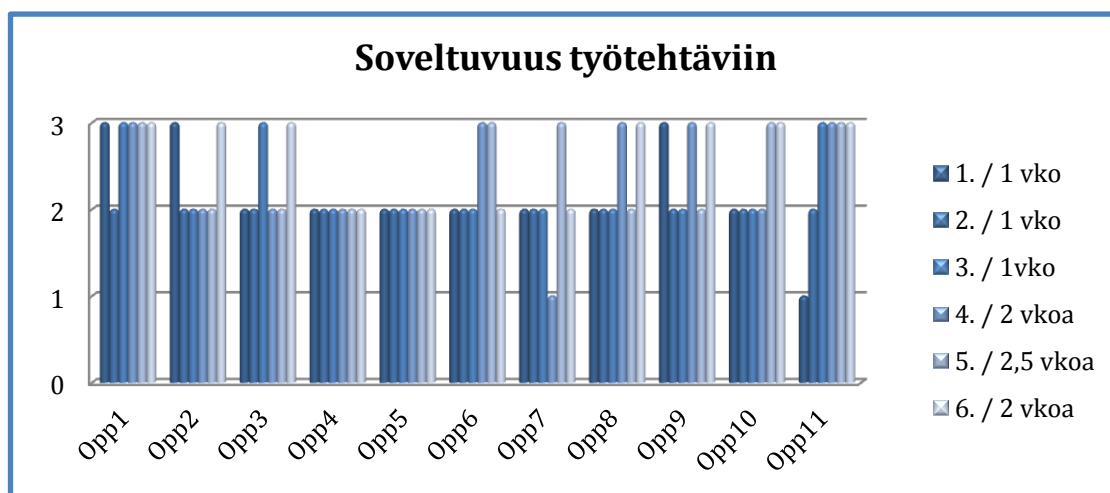


KUVIO 11. Ammatillinen osaaminen

Ammatillisen osaamisen kuuden työssäoppimisjakson arvioinnin keski-arvot sijoittuvat 1,83–2,5 välille. 10 opiskelijalla oli arvioinnin keskiarvona 2 (hyvä) tai parempi. Harjoitusta vaativat vielä aseptinen ja hygieeninen työskentely, huolellisuus, siisteys, työmenetelmien hallinta sekä ergonomia. (Liite 1)

5.2.4 Soveltuvuus työtehtäviin

Soveltuvuus työtehtäviin osassa arvioidaan opiskelijan soveltuvuutta puhdistuspalvelualan työtehtäviin. Soveltuvuudessa arvioidaan opiskelijan motivaatiota ja asennetta työhön (KUVIO 12).



KUVIO 12. Soveltuvuus työtehtäviin

Soveltuvuutta työtehtäviin arvioitiin keskiarvoina 2–2,83 välillä. Kirjallista palautetta tästä osasta tuli vähiten. Vain kahdelle opiskelijalle (nro 1 ja 11) oli kirjallista palautetta, jossa todettiin heidän sopivan erittäin hyvin alalle.

5.3 Työnantajien teemahaastattelut

Työnantajien teemahaastatteluissa ohjaavina kysymyksinä olivat ammattitaito, opiskelijoiden vahvuudet ja kehittämistarpeet, suomen kieli, tulevien työssäoppimisjaksojen pituudet ja sijoittuminen, työllistymistä edistävät asiat ja koulutuksen kehittäminen.

Haastatteluissa tuli esille työnantajien edustajien yleinen tyytyväisyys opiskelijoihin työntekijöinä. Ryhmän ammattitaidon koettiin olevan hyvällä tasolla, ja heidän asennettaan työntekoon kehitettiin.

Opiskelijat ovat omaksuneet nopealla aikataululla suomalaisen työskulttuurin. Luonnollisesti ryhmään mahtuu erilaisia ihmisiä, mutta niinhän jokaisessa ryhmässä on. Tämä ryhmä on kiinnostunut työstä. Heidät on helppo ottaa töihin.

Opiskelijoiden ammattitaito on hyvä. Ovat kehittyneet nopeasti. Erittäin ahkeria ja positiivisia ihmisiä.

Aseptiseen työskentelyyn ja käsihygieniaan voi aina koulutuksessa panostaa enemmän. Ryhmässä on aina joku, jonka työn jälki ei ole ihan täydellistä.

Voisin palkata heti muutaman sijaisuuksiin.

Kyllä ne osaa tehdä työtä ja käyttää hyvin koneita. Aikakäsitys tarvitsee joskus ohjausta. Että töihin tullaan varttia vaille seitsemän eikä varttia yli.

Koulutuksen kehittämisessä todettiin hyväksi suomen kielen opetukseen panostaminen heti koulutuksen alussa, ja sitä toivottiin myös jatkossa. Kielen opetuksen lisäksi todettiin tärkeänä suomalaisen työkulttuuriin kouluttaminen.

Koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota työkultuurin tuntemukseen. Opiskelijoille on tärkeää että he osaavat noudattaa työaikoja ja ovat täsmällisiä. Sairaslomat ja niiden ilmoittaminen ei ole työntekijöille tänä päivänä aina selvää, ei suomalaiselle eikä maahanmuuttajalle.

Koulutuksen aikana tehdyt laitoshuoltajien sijaisuudet ovat olleet hyviä. Opiskelijat ovat tulleet tutuiksi ja heidät on helppo ottaa töihin. Sijaisuuksissa on kouluttajien opastuksella voinut tehdä oikeita siivoojan töitä. Siinä oppii työnteon parhaiten.

Käytännön tilaustöissä näkyy heidän ammattitaitonsa ja asenne. Työn jälki on hyvää ja työhön käytetty aika vastaa normaalia työn joutuisuutta.

Hyvä kun opiskelijat suorittivat työturvallisuuskoulutuksen näin ennen lomia. Se paransi heidän työnsaantimahdollisuuksia.

Kun teiltä tulee opiskelijoita, ne on jo tehnyt koulutuksen aikana siivoustyötä, muualta tulee meille harjoittelemaan välineen käyttöä.

Suomen kielen merkitys nousi esille jokaisessa haastattelussa. Sen todettiin helpottavan työllistymistä, nostavan opiskelijan itsetuntoa ja mahdollistavan laadukkaan ammattimaisen työskentelyn.

Kielitaito on tärkeää.

Kyllä täytyy osata myös lukea, esimerkiksi ateriakortit ja tiedotteet. Kirjoitustaito ei ole niin välttämätön. Mutta nehän kulkee vähän käsikädessä.

On työkohteita joissa asiakas sanoo että haluaa kohteeseen vain suomen kielentaitoisen työntekijän.

Jokin olemuksessa saa aikaan luottamuksen, katsekontakti ja hymy. Silloin luottamus herää heikosta kielitaidosta ja erilaisuudesta huolimatta.

Työskentelemme asiakasrajapinnassa, kielitaito merkitsee todella paljon.

Kun osaa ilmaista itseään suomen kielellä, ihminen tulee persoonana esille.

Työohjeiden ymmärtämiseen tarvitsee hyvän kielitaidon. Muuten voi tulla väärinkäsityksiä.

Perehdyttämiseen tulee kiinnittää erityishuomiota. Vaikka he sanovat ymmärtävänsä niin usein huomaa että asiaa ei ole ymmärretty. Täytyy jaksaa näyttää huolellisesti mitä tarkoittaa. Kirjallisia ohjeita ei voi antaa.

Vaikeaa ymmärtää mitä he puhuvat. Suomen kieli ei ole vielä riittävän hyvää.

Työssäoppimisjaksojen pituus ja sijoittuminen.

Ei niitä harjoitteluita voi ainakaan pidentää. Työntekijät väsyvät siihen että niiden täytyy aina ottaa joku.

Viikon tai kahden pituinen jakso on hyvä. Silloin ehtii nähdä monta kohdetta ja tietää sitten valmistuessa minne haluaa töihin. Ja voihan aina tulla uudestaan jos kohde on mukava. Koulutuksen alussa jaksot voisivat olla lyhyempiä ja loppupuolella sitten pidempiä.

Pidempi harjoittelujakso ennen lomia oli tosi hyvä. Silloin opiskelijat ehtivät tutustumaan kesätyöpaikkoihin.

Koulutuksen loppupuolella voisi olla pidempiä työssäoppimisjaksoja. Silloin voisi tehdä näytöt ja sitten jäädä siitä sujuvasti töihin.

Ei liian aikaisin harjoittelemaan. Kyllä niiden pitää koulussa ensin oppia työnteko ja muutkin asiat. Ei työpaikalla ole enää aikaa opettaa.

Kyllä työntekijät ottavat mielellään työssäoppijoita. Olemme kyllä pannotaneet siihen että he ymmärtävät harjoittelun tarkoituksen.

Nimeän työvuorotaulukkoon kenelle tulee harjoittelija. Silloin se saa oikeaa ohjausta, eikä sitä siirretä sinne missä on kiire.

En laita harjoittelijaa sille osastolle jossa ollaan tahkeita ottamaan niitä. Eihän silloin saa kunnon ohjausta.

Oppilaitoksen pitäisi miettiä mitenkö korvataan työpaikkaohjaajalle se että se ottaa harjoittelijan. Se on raskasta ja aina ne samat joutuu tekemään sen. Ei työnantajalla ainakaan ole mitään resursseja korvaukseen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, miten ammatillista maahanmuuttajakoulutusta pitäisi kehittää, jotta koulutus tukisi maahanmuuttajaopiskelijan työllistymistä koulutuksen päätyttyä. Maahanmuuttajien osuus opiskelijoista on noussut viime vuosina tasaisesti, mikä asettaa vaatimuksia koulutuksen kehittämiseksi.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana oli Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymään kuuluva Keski-Pohjanmaan aikuisopisto. Keski-Pohjanmaan aikuisopistossa ammatilliseen tutkintoon tähtäävää koulutusta järjestetään näyttötutkintoon valmistavana koulutuksena. Koulutus voidaan toteuttaa oppilaitosmuotoisena tai oppisopimuskoulutuksena. Näihin koulutuksiin osallistuminen edellyttää riittävää opiskelukielen taitoa. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä on järjestetty ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavia koulutuksia, joissa tavoitellaan kielellisiä, yhteiskunnallisia ja kulttuurisia valmiuksia, jotta opiskelija selviytyy opiskelusta ammatillisessa koulutuksessa. Vuodesta 2009 alkaen opiskelijoita on ollut 13 - 17 opiskelijaa vuosittain, kun koko Suomen alueella opiskelijoita tässä koulutuksessa on vuosittain noin 1 600 opiskelijaa (Maahanmuuttajien koulutuksen tilastot 2012; Maahanmuuttajien koulutuksen kehittäminen n.d.)

Syksyllä 2011 alkanut kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto oli ensimmäinen aikuisopiston näyttötutkintoon valmistava koulutus, joka oli suunnattu maahanmuuttajataustaisille aikuisille. Ryhmä muodostui pääosin luku- ja kirjoitustaidottomista opiskelijoista. Ryhmän kouluttajana yhtenä tavoitteenani on aina työpaikan löytämi-

nen opiskelijalle koulutuksen päättyessä. Koin tavoitteen olevan mielenkiintoinen ja haasteellinen, ja siksi tein aiheeseen liittyvän opinnäytetyön.

6.1 Tutkimuksen arviointi

Työssä selvitettiin, mitä osaamista pitäisi koulutuksesta valmistuneella maahanmuuttajalla olla, jotta hänet työllistettäisiin opintojen päätyttyä ja miten maahanmuuttajille suunnattua ammatillista koulutusta tulisi kehittää. Tiedonkeruumenetelminä käytin osallistuvaa havainnointia, kirjallisia työssäoppimisen arviointeja ja teemahaastattelua. Osallistuva havainnointi toteutettiin ryhmän kuuden työssäoppimisjakson aikana opiskelijoiden työssäoppimiskohteissa. Havainnoinnit toteutettiin eri työpaikoilla ja eri opiskelijoiden työtä seuraamalla. Työssäoppimisen arvionnit kerättiin kaikilta ryhmän opiskelijoilta kultakin kuudelta työssäoppimisjaksolta. Teemahaastatteluissa haastattelin kuutta työssäoppimiskohteiden työnantajien edustajaa.

Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusta tehdessäni kerroin työssäoppimisen ohjaajille ja työnantajien edustajille tekeväni opinnäytetyötä maahanmuuttajille suunnatun koulutuksen kehittämiseksi, ja he suhtautuvat myönteisesti työhöni ja tukivat minua työn tekemisessä. Koska olen pitkään työskennellyt puhdistuspalvelualalla, ensin siivoustyönjohtajana, palvelupääällikkönä ja nyt alan kouluttajana ja tiiminvetäjänä, työssäoppimisen ohjaajat ja työnantajat ovat minulle entuudestaan tuttuja. Maahanmuuttajakoulutuksen kehittämistyö tuntui olevan yhteinen tavoite kaikille osapuolille.

Validiteetti laadullisessa tutkimuksessa tarkoittaa sitä, onko tutkimus pätevä, onko se tehty perusteellisesti ja ovatko saadut tulokset ja päätelmät ”oikeita”. Laadullisessa tutkimuksessa pätevyys on pikemminkin uskottavuutta ja vakuuttavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kun arvioidaan laadullisen tutkimuksen validiteettia, pohditaan vastasiko kerätty aineisto tutkimuskysymyksiin. Tässä opinnäytetyössä käytin kolmea eri tutkimusmenetelmää, jotta saisin aineistosta riittävän laajan ja laadukkaan. Eri tutkimusmenetelmistä saaduista tuloksista nousi esille samoja asioi-

ta, ja tulokset täydensivät toisiaan, mikä lisää tutkimustulosten luotettavuutta eli reliabiliteettia. Työssäoppimisen arvioinnin luotettavuutta voidaan pohtia niissä koh-teissa, joissa ohjaaja ja opiskelija työskentelivät itsenäisesti omilla alueillaan. Yksit-täisten opiskelijoiden kohdalla pyrin kuitenkin ymmärtämään, mitä arviointi kertoi; ammatti- tai kielitaidon puutteesta, työssäoppimiskohteen haasteellisuudesta vai jotain muuta. Kaksi kertaa selkeytin arviointia kolmikantaisella keskustelulla; opiskeli-ja, ohjaaja ja kouluttaja. Tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan lähteä kehittä-mään maahanmuuttajakoulutusta.

Tässä opinnäytetyössä tehdyllä laadullisella tutkimuksella ei ole pyritty tulosten yleis-tettävyyteen, koska tutkittavia oli määrällisesti vähän, ja tutkimuksen tulos on tutki-jan oma tulkinta. Tällä työllä on etsitty kehittämiskohteita maahanmuuttaja koulu-tuksiin.

6.2 Opinnäytetyön tulosten tarkastelu

Työssäoppimisen havainnointijaksot herättivät uusia ajatuksia työssäoppimisen to-teutuksesta. Koulutusten järjestämisessä hyödynnetään yhä enemmän erilaisia op-pimisympäristöjä ja työpaikoilla oppiminen on noussut merkittävään asemaan. Työs-säoppiminen korostuu maahanmuuttajakoulutuksissa, kun kielitaito asettaa tietyt rajat kirjallisten tehtävien edellyttämään itsenäiseen työskentelyyn ja tiedonhankin-taan. Kun opiskellaan käytännönläheisiä ammatteja, on tekemällä oppiminen miele-kästä.

Havainnointijaksolla korostui hyvän työpaikkaohjaajan merkitys. Motivoitunut ohjaa-ja oli sitoutunut ohjaamiseen ja tuki opiskelijan ammattitaidon kehittymisessä. Hy-vältä työssäoppimisen ohjaajalta vaaditaan oman ammattitaidon lisäksi myös työyh-teisötaitoja. Näitä taitoja on Aarnikoivun (2010, 67–70) mukaan oman roolin ja teh-tävän tiedostaminen sekä sitoutuminen, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, arvosta-minen, rakentava toiminta ja vuorovaikutteisuus. Osa ohjaajista oli sisäistänyt roolin-sa, ja neuvoi opiskelijoita työskentelyn ohessa. Heille näytti olevan helppoa palaut-teen anto ja työssäoppimisjakson arviointi.

Vaikka työssäoppimisen ohjaajat olivat pääsääntöisesti laitoshuoltaja koulutuksen käyneitä ja pitkän työkokemuksen omaavia henkilöitä, ei ohjaajan oma ammattitaito välttämättä ollut ajantasainen. Kun opiskelijat oppivat mallin mukaan, siirtyi heidän työtavoiksi ei-toivottuja työtapoja. Tällöin lähiopetuksessa tuli asiat opiskella uudelleen ja perustella teorian tietoon pohjaten opiskelijoille oikea työtapa. Räisänen (1998, 66–68) kuvaa yleisnäkemyksen merkitystä ammattitaidon kehittymisessä. Teoriatiedon ymmärtäminen ja sen vieminen käytännön työhön on ammattimaista työskentelyä.

Osassa työpaikoista oli työresurssista puutetta. Sillä ei ollut vaikutusta ohjauksen laatuun. Motivoitunut ohjaajalla työskenteli opiskelijan kanssa yhteistyössä ja neuvoi tarvittaessa opiskelijaa. Silloin vuorovaikutus oli hyvää, ja se vahvisti opiskelijan kielitaitoa. Jos opiskelija työskenteli omalla työalueellaan, kielitaidon kehittyminen jäi vähäiseksi. Havainnointijaksolla ei selvinnyt, miksi opiskelija ja ohjaaja työskentelivät eri tiloissa. Miten oppiminen tapahtuu, jos ohjaajaa ei näe muuta kuin aamulla työnjaossa? Ja mihin tällöin perustuu työssäoppimisjakson arviointi? Työpaikkaohjaajan tulee seurata opiskelijan työskentelyä ja antaa palautetta oppimisen edistymisestä työssäoppimisen ajalta (Arvioinnin opas 2012, 90).

Työssäoppimisen arviointi ei ole kaikille työpaikkaohjaajille helppoa. Arvioinnissa tulisi muistaa työn tekemisen, ei henkilön arviointi. Ohjaajan on hyvä selvittää työssäoppimisjakson alussa jaksolle asetetut tavoitteet ja arvioitavat asiat. Opiskelijan kanssa käydään työssäoppimisjakson aikana keskusteluja jakson tavoitteista ja siitä miten osaaminen on edistynyt. Opiskelijan työn havainnointi perustuu työssäoppimisjakson tavoitteisiin eikä työpaikan rutiineista selviämiseen. Jakson päättyessä käydään arviointikeskustelu ja täytetään arviointilomake. Arvioinnin tulisi olla kehittävä ja oppimista tukevaa. Keskustelut on hyvä pohjata opiskelijan itsearviointiin. Jos työssäoppimiskohteesta on saatavilla asiakaspalaute, se kannattaa huomioida arviointikeskustelussa. Osa työpaikkaohjaajista toimii mallikkaasti, osa ei antanut opiskelijalle minkäänlaista palautetta, vaan postitti numeraalisen arvioinnin minulle työssäoppimisjakson päättyttyä. Kun opiskelijat palasivat kouluun lähiopetukseen, kävimme kaikkien palautteet läpi huolellisesti. Jos opiskelija ei ymmärtänyt samaansa palautet-

ta, otin yhteyttä työpaikkaohjaajaan, ja kävimme läpi työssäoppimisen arvioinnin kaikki kolme yhdessä.

Yhdeksän opiskelijaa yhdestätoista sai ainakin yhdessä työssäoppimisjakson palautteessa maininnan suomen kielen kehittämistarpeesta. Myös työnantajien teema-haastatteluissa kielitaidon merkitys nousi voimakkaana esille. Vaikka olimme mieles-tämme panostaneet koulutuksen suomen kielen opetukseen, ryhmän kielitaidon ke-hittyminen vei oman aikansa. Koska tutkimus sijoittui koulutuksen ensimmäiselle vuodelle, kielitaidon puute oli näkyvissä palautteissa.

Jos maahanmuuttajat osallistuvat valtaväestölle suunnattuun näyttötutkintoon val-mistavaan koulutukseen, heidän kielitaitonsa kehitty normaaleissa opiskelijoiden välisissä vuorovaikutustilanteissa. Tällöin opiskelijalla tulee olla hyvä lähtötason kieli-taito, jotta hän selviytyy opinnoista ryhmän mukana. Mikäli koulutus on suunnattu maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille, olisi ryhmän kielitaustan oltava mahdolli-simman heterogeeninen, jolloin yhteiseksi kieleksi jäisi opetuksessa käytettävä kieli. Tällöin se pakottaisi opiskelijat käyttämään opetuskieltä keskinäisessä vuorovaiku-tuksessa. Opinnäytetyössä tutkitun ryhmän ainut thaimaalainen opiskelija totesi monta kertaa koulutuksen aikana muille ryhmän opiskelijoille että ”puhukaa suomea, että kaikki ymmärtävät”. Suomen kielen käyttö vahvistaa luonnollisesti nopeaa kie-lenkehitystä.

6.3 Koulutuksen kehittäminen

Hakeutumisvaiheessa tulee tehdä enemmän moniammatillista yhteistyötä opiskeli-joiden tarpeiden ja taustojen selvittämiseksi. Koulutuksen järjestäjä tarvitsee riittä-västi taustatietoa ryhmästä, jotta opetus voidaan järjestää opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Verkostojen tulisi olla mahdollisimman monipuolisia; koulutuksen rahoitta-jasta opiskelijoiden omiin kieli- ja kulttuuritukiryhmiin. Yhteistyöverkostoon tulisi mahdollisuuksien mukaan kuulua opiskelijoiden aiempien opintojen kouluttajat, har-joittelujen ohjaajat, työnantajat sekä muut taustaryhmät.

Yritin koulutuksen suunnitteluvaiheessa selvittää opiskelijoiden taustatietoja, mutta sain käytännössä hyvin vähän eväitä siihen. Opiskelijoiden laatimat koulutuksen hakulomakkeet sisälsivät käytännössä vain henkilö- ja osoitetiedot. Opiskelijoilta puuttuvat usein koulu- ja työtodistukset, myös Suomessa hankitut. Tiedot täytyi selvittää haastatteluissa. Kun kielitaito haastattelutilanteessa oli heikko, jäi olennaisia asioita huomioimatta.

Työssäoppimisen ohjaajien koulutusta tulee kehittää edelleen. Ohjaajille korostetaan työssäoppimisen merkitystä ja arvioinnin tärkeyttä. Opiskelijoiden kiinnostus määrittelee työssäoppimiskohteen ja sen työpaikan työntekijä toimii työpaikkaohjaaja. Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan ole motivoituneita ohjaamaan ja arvioimaan työssäoppijoita. Alueen hyvien työssäoppimispaikkojen kartoittaminen, yhteistyössä työnantajien kanssa, edesauttaa opiskelijoiden oppimista. Näiden työpaikkojen työntekijöille järjestetään koulutusta työssäoppimisen ohjauksesta ja arvioinnista. Työssäoppimisen arviointilomaketta uudistetaan ja selkeytetään vastaamaan uusia tutkinnon perusteita. Lomakkeeseen liitetään selkeät arvioinnin kriteerit.

Työssäoppimisen ohjaukseen lisätään kouluttajan työaikaresurssia. Koska työssäoppiminen on maahanmuuttaja opiskelijalle hyvä tapa oppia käytännön työn tekeminen, siihen tulee panostaa nykyistä enemmän resursseja myös oppilaitoksen puolelta. Käytännön työn ja teoriaopetuksen vuorovaikutteisuus tukee oppimista. Käytännön jakson jälkeen tulee opittuja asiakokonaisuuksia selkeyttää teorian avulla ja opittua teorian tietoa harjoitellaan uudelleen käytännön työssä. Teorian tiedon oppiminen ja sisäistäminen on vaikeaa, kun on heikko kielitaito. Mutta syvällisempää osaamista ja ymmärtämistä ei voi olla ilman teorian hallitsemista.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää, miten ammatillista maahanmuuttajille suunnattua koulutusta pitäisi kehittää, jotta se tukisi opiskelijan työllistymistä koulutuksen päätyttyä. Koulutuksen kehittämisen lähtökohtana ovat luonnollisesti ne

opiskelijat, joille koulutus on tarkoitettu, ja siksi mahdollisimman laadukkaat esitiedot opiskelijoista helpottaisivat koulutuksen suunnittelua.

Olisi mielenkiintoista kehittää toimintamalli maahanmuuttajille näyttötutkintojen ja siihen valmistavan koulutuksen hakeutumisvaiheeseen. Hakeutumisvaiheen huolellinen toteutus vaatii maahanmuuttajien kanssa aikaa. Oppimis- ja opetusnäkemys ovat erilaisia eri kulttuureissa. Näyttötutkintojärjestelmä ei ole välttämättä tuttu, koska vastaavaa järjestelmää ei ole monissa maissa. Maahanmuuttajan koulutus ja työkokemus on usein hankittu ulkomailta, ja se tuo haasteita osaamisen tunnistamiseen. Dokumentit ovat usein puutteellisia, ja henkilö itse ei välttämättä osaa tuoda esille aiemmin hankittua osaamistaan.

Toimintamallin kehittämisessä näkisin tärkeänä moniammatillisen yhteistyön merkityksen. Voisiko hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen maahanmuuttajan kanssa alkaa jo koutoutumisvaiheessa, ja edetä erilaisten polkujen kautta aina tutkinnon suorittamiseen saakka? Mitkä ovat ne tavat, miten voitaisiin tukea heidän siirtymistään työelämään ammattitaitoisiksi työntekijöiksi?

6.5 Oma oppimisprosessini

Opinnäytetyön tekeminen oli minulle todella suuri haaste. Ongelmallisinta oli löytää aikaa työn tekemiseen ja vaikka yritin suunnitella ja varata itselleni mahdollisuuden työn tekemiseen, niin tilanteiden muuttuessa oma aikani hupeni käsistäni, ja työn pitkittyessä myös tekeminen vaikeutui. Asiaan uudelleen paneutuminen vei kohtuuttomasti turhaa energiaa.

Kuitenkin koen saaneeni työn tekemisestä paljon osaamista oman työni kehittämiseen ja tiedon hankinta on avannut silmäni myös laajemman näkökulman hahmottamisessa. Tehdessäni opinnäytetyön tutkimusosaa, huomasin kehittyväni menetelmien käytössä, ja pyrin muuttamaan toimintaani kokemuksen ja palautteiden avulla.

Olen toiminut kollegani vertaisarvioijana hänen tehdessään omaa opinnäytetyötään, ja niissä keskusteluissa olen huomannut, että osaamiseni on kehittynyt. Opinnäyte-

työn tekeminen avasi silmäni erilaisiin mahdollisuuksiin, joilla voin omassa työssäni tukea aikuista maahanmuuttajaa ammatillisen osaamisen ja työpaikan hankinnassa. Tulemme nimittäin tarvitsemaan heidän panostaan näillä meidän monipuolisilla työmarkkinoilla.

LÄHTEET

A 6.11.1998/811. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 20.2.2013. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

A 6.11.1998/812. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Viitattu 15.1.2013. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lainsäädäntö.

Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.

Ahokas, J. & Honkatukia, J. 2010. Poliittikkatoimien vaikutukset työvoiman tarpeeseen Suomen taloudessa 2010-2025. VATT Tutkimukset 161, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus: Helsinki.

Ahokas, J., Honkatukia, J & Marttila, K. 2010. vuosina 2010–2025. VATT Tutkimukset, 154. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus: Helsinki.

Ahokas, J. & Honkatukia, J. 2011 maakunnissa vuosina 2010–2025. VATT Tutkimukset, 166. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus: Helsinki.

Aikuiskoulutus. N.d. Opetus ja kulttuuriministeriö. Viitattu 8.3.2013. <http://www.minedu.fi/OPM>, koulutus, aikuiskoulutus.

Aikuiskoulutusopas. 2012. Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat 2012:1. Helsinki: Opetushallitus.

Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet. 2012. Määräykset ja ohjeet 2012:2. Helsinki: Opetushallitus.

Ammattien ja koulutuksen tulevaisuudennäkymät tarkastelussa. 2012. Opetushallituksen lehdistötiedote 31.10.2012. Viitattu 5.3.2013. <http://oph.fi>, ajankohtaista, lehdistötiedotteet, 2012, 059.

Arantola, H. 2010. Palveluiden Suomi. Helsinki: Taloustieto Oy.

Arvioinnin opas. 2012. Ammatillinen peruskoulutus ja näyttötutkinnot. Oppaat ja käsikirjat 2012: 9. Helsinki: Opetushallitus.

Boiral, O. 2002. Tacit knowledge and environmental management. Long Range Planning. 35.

Evans, K & Kersh, N. 2004. Recognition of tacit skills and knowledge. Sustaining learning outcomes in workplace environments. Journal of workplace Learning. 16.

Grönroos, C. 2000. Nyt kilpaillaan palveluilla. 5 p. Helsinki: WSOY.

Grönroos, C. 2003. Palveluiden johtaminen ja markkinointi. 2.p., uud. p. Porvoo: WS Bookwell.

Haapanen, M., & Mäntsälä, T. 1996. Siivouspalvelu. Helsinki: Otava.

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustiedeteiden laitos.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13 uud. p. Helsinki: Tammi.

Helakorpi, S. 2005. Työn taidot. Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kiinteistöpalvelujen perustutkinto. 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet, määräys 7/011/2010. Helsinki: Opetushallitus.

Kiinteistö- ja rakentamisan osaamistarveraportti. 2011. Opetushallituksen raportit ja selvityksen 2011:23. Viitattu 6.3.2013. <http://www.oph.fi>, julkaisut ja oppimateriaalit, verkkojulkaisut.

Kiviniemi, K. 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II Toim. J. Aattola ja R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 68–82.

Korpela, J., Kantosalo, M., Koskimäki, T. & Kärki, S. 2013. Maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistava koulutus. Opetushallituksen koulutuksen seurantaraportti 2013:2. Viitattu 5.3.2013. <http://www.oph.fi>, julkaisut ja oppimateriaalit, verkkojulkaisut.

Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto. 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet, määräys 25/011/2010. Helsinki: Opetushallitus

Koulutusalat. N.d. Keski-Pohjanmaan aikuisopiston verkkosivut. Viitattu 21.3.2013. <http://www.kpakk.fi>, opiskelijalle, koulutusalat.

Koulutusjärjestelmä. N.d. Opetus ja kulttuuriministeriö. Viitattu 8.3.2013. <http://minedu.fi/OPM>, koulutus, koulutusjärjestelmä.

Koulutusopas. 2013. Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat. Helsinki: Opetushallitus.

L 21.8.1998/631. Valtioneuvoston laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Viitattu 15.1.2013. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lain-säädäntö.

L 21.8.1998/630. Valtioneuvoston laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu 15.1.2013. Valtion säädöstietopankki Finlex. <http://www.finlex.fi>, ajantasainen lain-säädäntö.

Laine, A., Salervo, P., Sivéén & Välimäki, P. 2012. Opi ammattiin. 4.p., uud. p. Sanoma Pro.

Maahanmuuttajien koulutus. 2010. Opetushallituksen verkkosivut 12.7.2010. Viitattu 8.3. 2013. <http://www.oph.fi>, koulutus ja tutkinnot, maahanmuuttajien koulutus.

Maahanmuuttajien koulutuksen tilastot. 2012. Opetushallituksen verkkosivut 23.7.2012. Viitattu 2.4.2013. <http://www.oph.fi>, tietopalvelut, koulutuksen tilastoja, maahanmuuttajien koulutus.

Maahanmuuttajien koulutuksen kehittäminen. N.d. Opetus ja kulttuuriministeriön verkkosivut. Viitattu 28.3.2013. <http://www.minedu.fi/OPM>, koulutus, artikkelit.

Maahanmuuttoja ennätysmäärä 2012. 2013. Tilastokeskus. Viitattu 4.3.2013. <http://www.stat.fi>, tilastot, väestö, väestön ennakkotilasto.

Maahanmuuttopolitiikka. 2013. Sisäasiainministeriö. Viitattu 4.3.2013. <http://www.intermin.fi>, maahanmuutto, maahanmuuttopolitiikka.

Maakuntien väestökehitys ajautumassa eri suuntiin. 2010. Tilastokeskus. Viitattu 6.2.2012. <http://www.stat.fi>, tilastot, väestö, väestörakenne.

Muuttovoittoa ulkomailta ennätysmäärä 2011. 2012. Tilastokeskus. Viitattu 6.2.2012. <http://www.stat.fi>, tilastot, väestö, väestön ennakkotilasto.

Näyttötutkinnot. 2013. Opetushallituksen verkkosivut 5.3.2013. Viitattu 7.3.2013. <http://www.oph.fi>, säädökset ja ohjeet, opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet, näyttötutkintojen perusteet.

Näyttötutkinnon perusteiden uudistaminen. 2012. Opetushallitus. Viitattu 6.3.2013. <http://www.oph.fi>, säädökset ja ohjeet, opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteet, näyttötutkintojen uudistaminen.

Näyttötutkintojen järjestämissopimus. 2005. Ammatillisen aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) 7§:ssä ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun asetuksen

(812/1998) 4§:ssä Ja 5§:ssä tarkoitettu sopimus näyttötutkintojen järjestämisestä. Sopijapuolet Puhdistuspalvelualan tutkintotoimikunta ja Keski-Pohjanmaan aikuisopisto. 1.5.2005.

Näyttötutkintojen järjestämissopimus. 2011. Ammatillisen aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) 7§:ssä ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun asetuksen (812/1998) 4§:ssä Ja 5§:ssä tarkoitettu sopimus näyttötutkintojen järjestämisestä. Sopijapuolet Kiinteistöpalvelujen tutkintotoimikunta ja Keski-Pohjanmaan aikuisopisto. 21.3.2011.

Näyttötutkinto-opas. 2012. Oppaat ja käsikirjat 2020:11. Helsinki: Opetushallitus.

Ojala-Paloposki, T. 2007. Puhdistuspalvelualan kehitys, ammatillinen osaaminen ja alan tulevaisuuden näkymiä. Pro gradu –tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

Pajarinen, M., Rouvinen, P. J & Ylä-Anttila, P. 2012. Uutta arvoa palveluista. ETLA B256. Helsinki: Taloustieto Oy.

Palveluiden rakenne. 2011. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 29.02.2012. <http://www.ek.fi>, aiheet, suhdanteet, talouskatsaus, perustietoja Suomen taloudesta, tuotanto, palvelujen rakenne.

Palvelut 2020. Osaaminen kansainvälisessä palveluyhteiskunnassa. 2006. Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisu. Viitattu 6.2.2012. [Http://ek.fi](http://ek.fi), ajankohtaista, julkaisut, 2006.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000. Jyväskylä: PS - kustannus.

Rouvinen, P., Vartia, P. & Ylä-Anttila, P. 2007. Seuraavat sata vuotta. Aikamatka maailmaan ja Suomeen. Helsinki: Taloustieto OY.

Ruokonen, J. 2012. Palveluala vuoden 2012 varmin työllistäjä. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 29.02.2012. [Http://www.ek.fi](http://www.ek.fi), ajankohtaista, uutiset, 2012, helmikuu.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietovaranto verkkosivut. Viitattu 7.4.2013. [Http://www.fsd.uta.fi](http://www.fsd.uta.fi), menetelmäopetuksen tietovaranto.

SFS 5976. 2010. Puhtausalan sanastostandardi 3. p. Helsinki: Suomen standardoimisliitto SFS.

Siivouspalvelut. Työ- ja elinkeinotoimiston ammattinetti. Viitattu 7.3.2013. [Http://www.ammattinetti.fi](http://www.ammattinetti.fi), ammattialat, kiinteistöpalvelut, siivouspalvelut.

Sipilä, T.2012. Kunnat odottavat tänään huonoja uutisia. Keskipohjanmaa 8.2.2012.

Spencer, L. & Spencer, S. 1993. Competence at work. Models for Superior Performance. John Wiley & Sons. USA.

Suomen asukasluku kuukausittain. 2013. Väestörekisterikeskus. Viitattu 4.3.2013. [Http://www.vrk.fi](http://www.vrk.fi), palvelut kansalaisille, tilastot, asukasluvut.

Tausta ja visio. N.d. Keski-Pohjanmaan aikuisopiston verkkosivut. Viitattu 7.3.2013. [Http://www.kpakk.fi](http://www.kpakk.fi), aikuisopisto.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Tutkintojen järjestämissopimus. 1996. Ammattitutkintolain (306/94) 5§:ssä ja ammattitutkintoasetuksen (302/94) 4§:ssä tarkoitettu sopimus tutkintojen järjestämisestä. Sopijapuolet Etelä- ja Keski-Pohjanaan ja Vaasan rannikkoseudun Puhdistuspalvelualan tutkintotoimikunta ja Keski-Pohjanmaan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus. 6.3.1996.

Tutkintotoimikunnat. 2013. Opetushallituksen verkkosivut 19.2.1013. Viitattu 7.3.2013. [Http://www.oph.fi](http://www.oph.fi), koulutus ja tutkinnot, ammattikoulutus, tutkintotoimikunnat.

Tilastokeskus. 2012. Väestö iän mukaan 2011 lopussa. Viitattu 11.4.2012. [Http://www.stat.fi](http://www.stat.fi), tuotteet ja palvelut, Suomi lukuina, väestö.

Väestö ja muuttoliike. 2012. Keski-Pohjanmaan liitto. Viitattu 4.3.2013. [Http://www.keski-pohjanmaa.fi](http://www.keski-pohjanmaa.fi), alueiden kehittäminen, ennakointi, väestö.

Väestöennuste 2009–2060. 2009. Tilastokeskus. Viitattu 6.2.2012. [Http://www.stat.fi](http://www.stat.fi), tilastot, väestö, väestöennuste.

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Lapin yliopisto.

Yleinen suomalainen asiasanasto (YSA). N.d. Viitattu 7.3.2013. <http://vesa.lib.helsinki.fi>.

80 vuotta täyttäneitä Suomessa jo neljännesmiljoona. 2010. Tilastokeskus. Viitattu 6.2.2012. [Http://tilastokeskus.fi](http://tilastokeskus.fi), tilastot, väestö, väestörakenne.

LIITTEET

Liite 1 Työssäoppimisen arviointilomake

Käytettävä arviointiasteikko

K3=Kiitettävä (Sujuu vaatimusten mukaisesti)

H2=Hyvä (Sujuu hyvin / melko hyvin)

T1=Tyydyttävä (Kehittämistarvetta)

1. Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky _____

- tiimitaidot
- vuorovaikutustaidot, yhteistyökyky
- käyttäytyminen esimiehiä ja työtovereita kohtaan
- sosiaalinen soveltuvuus
- esiintymis- ja asioimistaito
- joustavuus
- työaikojen noudattaminen

Vahvuudet ja kehittämistarpeet _____

2. Omatoimisuus ja vastuullisuus _____

- omatoimisuus, oma-aloitteisuus
- yritteliäisyys
- kyky itsenäiseen työskentelyyn

- kyky ottaa vastuuta omasta työskentelystä
- pitkäjännitteisyys
- itsenäinen tiedonhankintakyky
- ongelmanratkaisutaito
- vaitiolovelvollisuuden noudattaminen
- huolellisuus, siisteys

Vahvuudet ja kehittämistarpeet _____

3. Ammatillinen osaaminen _____

- työprosessin hallinta
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta
- työn perustana olevan tiedon hallinta
- työturvallisuus

Vahvuudet ja kehittämistarpeet _____

4. Soveltuvuus työtehtäviin _____

Vahvuudet ja kehittämistarpeet _____

Päiväys

Työpaikkaohjaajan allekirjoitus

Liite 2 Työssäoppimisen kirjallinen palaute

Sosiaaliset taidot ja yhteistyökyky

Opiskelija 1

Arvioinnin keski-arvo 2,83

"ystävällinen ja kohtelias, tiimityötaito hyvä"

"kielitaitoa kehitettävä"

"työskentelee tiimissä, erittäin kohtelias, noudattaa työaikoja, kehitettävä kielitaitoa"

"kehitettävää: suomen kielen taito"

Opiskelija 2

Arvioinnin keski-arvo 1,83

"reipas, innokas, osaava, rohkeutta ja kielitaitoa lisää"

"kielitaitoa kehitettävä"

Opiskelija 3

Arvioinnin keski-arvo 1,66

"sosiaalisissa taidossa kehitettävää, onko kiinnostusta alalle, noudattaa hyvin työaikoja"

Opiskelija 4

Arvioinnin keski-arvo 2

Opiskelija 5

Arvioinnin keski-arvo 2,16

"suomen kielen harjoitusta"

"kielitaitoa ja joutuisuutta lisättävä, kohtelias, haluaa tehdä oikein"

"rohkeutta työskentelyyn, osaa hyvin suomen kieltä"

Opiskelija 6

Arvioinnin keski-arvo 2,5

"kehitettävää kielitaito"

"yhteistyökykyinen, kohtelias, noudattaa työaikoja, kirjoitetun ymmärtäminen"

Opiskelija 7

Arvioinnin keski-arvo 2

"oma-aloinen ja aktiivinen, harjoiteltava suomen kieltä"

"suomen kieli vaatii harjoitusta"

Opiskelija 8

Arvioinnin keski-arvo 2,33

"suomen kielen harjoittelu, työssä ahkera ja tunnollinen, ystävällinen ja kohtelias"

Opiskelija 9

Arvioinnin keski-arvo 2,33

"suomen kielen harjoittelu"

"suomen kielentaidon parantaminen"

Opiskelija 10

Arvioinnin keski-arvo 2,16

"noudattaa työaikoja tarkasti"

"yhteistyökykyinen ja noudattaa työaikoja täsmällisesti"

"annettujen ohjeiden noudattaminen –kielitaito"

"kehitettävä kielitaitoa"

"suomen kielen harjoittelua"

Opiskelija 11

Arvioinnin keski-arvo 2,33

"kielitaitoa lisää"

"käyttäytyy kohteliaasti ja joustavasti, kielitaitoa harjoiteltava"

Omatoimisuus ja vastuullisuus

Opiskelija 1

Arvioinnin keski-arvo 2,83

"ahkera, oma-aloitteinen, vastuullinen, työskentely rauhallista"

"ahkera, huolellinen, oma-aloitteinen"

"yritteliäs, itsenäinen työskentely sujuu, huolellinen"

"erittäin innostunut, oma-aloitteinen, vastuullinen"

"osaa tehdä työtä yhteistyökykyisesti ja itsenäisesti"

Opiskelija 2

Arvioinnin keski-arvo 2,0

"miellyttävä, kohtelias, kiinnostunut työstä"

Opiskelija 3

Arvioinnin keski-arvo 1,83

"työskentely hyvää, tekee työt ohjattaessa"

Opiskelija 4

Arvioinnin keski-arvo 2

"omia menoja usein"

Opiskelija 5

Arvioinnin keski-arvo 2,16

Opiskelija 6

Arvioinnin keski-arvo 2,33

Opiskelija 7

Arvioinnin keski-arvo 2,00

"oma-aloitteinen ja aktiivinen"

"ahkera, ystävällinen ja auttava"

Opiskelija 8

Arvioinnin keski-arvo 2,33

”työaikojen noudattaminen, kielitaidon lisääminen”

”ei voi noudattaa työaikoja”

Opiskelija 9

Arvioinnin keski-arvo 2,5

”omatoiminen”

”kykenee hyvin itsenäiseen työhön”

Opiskelija 10

Arvioinnin keski-arvo 2,0

”kehittävää rohkeudessa tarttua työhön. Johtuuko puutteellisesta kielitaidosta. Onko hotellisiivous liian raskasta?”

”erittäin omatoiminen, yritteliäs, työskentelee itsenäisesti, erittäin huolellinen, ottaa asioista selvän, siisti työasu”

Opiskelija 11

Arvioinnin keski-arvo 1,83

”Kehitettävä omatoimisuutta”

”noudattaa hyvin työaikoja”

”ei valitse töitä”

Ammatillinen osaaminen

Opiskelija 1

Arvioinnin keski-arvo 2,16

"työvälineiden ja koneiden käyttö ja huolto erinomaista"

"työn laatu on hyvä, suojakäsineiden käyttö kiitettävää, menetelmissä (kuiva, nihkeä, kostea) ja välineiden käytössä vielä kehitettävää"

"kehitettävää aseptisessä työskentelyssä"

"osaa suunnitella omaa siivoustyötä, on ahkera, oma-aloitteinen ja tarkka, osaa käyttää erilaisia siivousvälineitä ja koneita"

Opiskelija 2

Arvioinnin keski-arvo 2,0

"hyvä hygienia"

"kehitettävä työmenetelmien hygieniaa"

Opiskelija 3

Arvioinnin keski-arvo 2,16

"ripeyttä lisää"

Opiskelija 4

Arvioinnin keski-arvo 2,0

"lopputyöt hakusalla, muuten kova tekemään töitä"

Opiskelija 5

Arvioinnin keski-arvo 2,16

"kehitettävää ergonomiassa ja työturvallisuudessa"

Opiskelija 6

Arvioinnin keski-arvo 2,0

Opiskelija 7

Arvioinnin keski-arvo 2,16

"tarvitsee vielä ohjausta työntekoon, nopeutta lisää"

"harjoiteltava menetelmiä, hygieniaa, ja ergonomiaa"

Opiskelija 8

Arvioinnin keski-arvo 2,5

"huolellisuuden ja siisteyden lisääminen"

"työn tekeminen paremmin, työmenetelmät vaativat vielä harjaantumista"

Opiskelija 9

Arvioinnin keski-arvo 2,33

"huolellinen työssään, siistiä jälkeä"

Opiskelija 10

Arvioinnin keski-arvo 2,0

"työn jälki kiitettävä, työmenetelmät ja koneiden käyttö hyvin hallinnassa"

"työmenetelmät vielä hakusalla"

"tunnollinen, ahkera ja tarkka, ajanhallintaa kehitettävä"

"työn laatu on erittäin hyvä, hanskojen käytössä kiitettävä, kehitettävää työmenetelmissä ja välineiden käytössä sekä ergonomiassa"

Opiskelija 11

Arvioinnin keski-arvo 1,83

"työn jälki on moitteeton"

Soveltuvuus alalle**Opiskelija 1**

Arvioinnin keski-arvo 2,83

"soveltuu erittäin hyvin siivousalalle"

"soveltuu erinomaisesti alalle, huomioi hyvin asiakkaat"

"Ilmainen ja reipas asenne työhön"

Opiskelija 2

Arvioinnin keski-arvo 2,33

Opiskelija 3

Arvioinnin keski-arvo 2,33

Opiskelija 4

Arvioinnin keski-arvo 2,0

Opiskelija 5

Arvioinnin keski-arvo 2,0

Opiskelija 6

Arvioinnin keski-arvo 2,33

Opiskelija 7

Arvioinnin keski-arvo 2,0

Opiskelija 8

Arvioinnin keski-arvo 2,33

Opiskelija 9

Arvioinnin keski-arvo 2,5

Opiskelija 10

Arvioinnin keski-arvo 2,33

Opiskelija 11

Arvioinnin keski-arvo 2,5

”erittäin sovelias alalle”

Liite 3 Teemahaastattelun runko

1. Ammattitaito:

Vahvuudet / kehittämistarpeet

2. Suomenkieli:

- a. Puheen ymmärtäminen
- b. Lukeminen
- c. Kirjoittaminen

3. Työssäoppimisjaksojen pituudet ja sijoittuminen

4. Työllistymistä edistävät asiat

5. Koulutuksen kehittäminen

Liite 4 Valmistavan koulutuksen jaksotus

2011	maanantai		tiistai		keskiviikko		torstai		perjantai	
Syyskuu	29.8		30.8		31.8		1	Suomi	2	Suomi
	5		6		7		8	Suomi	9	Suomi
	12		13		14		15	Suomi	16	Suomi
	19		20	Suomi	21		22	Suomi	23	Suomi
	26		27	Suomi	28		29		30	
Lokakuu	3	1. to jakso	4		5		6		7	
	10		11		12		13	Suomi	14	Suomi
	17	Syysloma	18		19		20		21	
	24		25	Suomi	26		27		28	
	31		1		2		3		4	Suomi
Marras- kuu	7		8		9		10		11	Suomi
	14		15		16		17		18	Suomi
	21	2. to jakso	22		23		24		25	
	28		29		30		1		2	Suomi
Joulu- kuu	5		6		7		8	Suomi	9	
	12		13	Suomi	14		15		16	
	19		20	Suomi	21		22		23	
	26	Joululoma	27		28		29		30	
2012	2		3		4		5		6	Suomi
Tammikuu	9		10		11		12		13	Suomi
	16		17		18		19		20	Suomi
	23	3. to jakso	24		25		26		27	
	30	Läksyparkki	31		1		2		3	Suomi
Helmi- kuu	6	Läksyparkki	7		8		9		10	Suomi
	13	Läksyparkki	14		15		16		17	Suomi
	20	Läksyparkki	21		22		23		24	Suomi
	27	Hiihtoloma	28		29		1		2	
Maalis- kuu	5	Läksyparkki	6		7		8		9	Suomi
	12	Läksyparkki	13		14		15		16	Suomi
	19	4. to jakso	20		21		22		23	
	26		27		28		29		30	
Huhtikuu	2		3		4	Suomi	5		6	Pääsiäinen
	9	Pääsiäinen	10		11	Suomi	12		13	
	16	Suomi	17		18		19		20	Suomi
	23		24		25		26		27	Suomi
	30		1		2		3		4	Suomi tt
Touko- kuu	7	Suomi tt	8		9	Suomi tt	10	Suomi tt	11	tt. kortti
	14		15		16		17	Helators- tai	18	Suomi
	21	5. to jakso	22		23		24		25	
	28		29		30		31		1	
	4		5		6		7		8	
Kesäloma 6.6.-10.8.2012										
Elo- kuu	13		14		15		16		17	Suomi
	20		21		22		23		24	
	27		28		29		30		31	
Syys- kuu	3		4		5		6		7	
	10	6. to jakso	11		12		13		14	
	17		18		19		20		21	